

労働判例この1年の争点

自社年金の受給者減額 賃金処遇制度の変化

盛誠吾・一橋大学教授

森戸英幸・成蹊大学教授

はじめに

盛 今年、私、盛と、森戸さんの二人がこのディアログを担当することになりました。俗称モリモリコンビ、元気の出るコンビということで、どういうことになりますか、楽しみです。

2004年に出された判例の特徴について考えてみると、いわゆる重要判例といえるでしょうか、特に今後理論的な影響を与えたり、先例としての意味を持つ判例はさほどなかったかと思えます。それとともに、従来の判例の枠組みの中で似たような判断を示すものもかなり見られました。

ただ、一つ特徴として、事案として興味深いものが多かったということができると思えます。一つには、今回取り上げるプロ野球選手会によるストライキにかかわる団交仮処分の事案、これは世間的にも大きな注目を集めた事件でした。それから、職務発明の問題や、後で取り上げる渡島信金事件のように、単に労働法だけではなく、知的財産であるとか商法であるとか、労働法以外の分野ともかかわった事案が目立ったように思えます。

また、成果主義賃金における評価それ自体の是非が争われる事案なども登場して、実際に生じた紛争の内容がかなり多様化して、事案として非常に多彩だったという印象を持ちました。

森戸 一見労働法の問題ではないけれども、実はき

ちんと整理してみると労働法的な観点からの理論的な考察が必要だという事案が増えている気がします。やや大きさにいえば、労働法の再発見あるいは再評価でしようか。形を変えつつもやはり労働法的な考え方はいつの時代でも必要なのだ、そういう印象を持ちました。

盛 それでは具体的な事例の検討に入らしましょう。今回の判例の選択に当たっては、一つには、理論的に重要な判断を含むもの、判例として重要性が高いと思われるもの。2番目としては、事案として興味深いもの、特に新しい事案に関するものを取り上げる。3番目としては、個人的に特に関心を持ったものという基準を立てました。そして、これまでのディアログのフォローアップを加えることにいたしました。

まず最初はプロ野球のストライキ事件にかかわる団



もりと・ひでゆき氏
成蹊大学法科大学院教授。
主な著作に『企業年金の法
と政策』(有斐閣、2003年)。
労働法専攻。



もり・せいご氏
一橋大学大学院法学研究科
教授。主な著作に『労働法
(第2版)』(有斐閣アルマ、
2005年)。労働法専攻。

目 次

はじめに

■ピックアップ

1. プロ野球球団の営業譲渡と団体交渉——日本プロフェッショナル野球組織事件
2. 炭鉱でのじん肺罹患と国の規制権限不行使及び企業の安全配慮義務——筑豊じん肺事件
 - (1) 国上告事件
 - (2) 会社上告事件
3. 支配介入と組合員個人の救済申立適格——京都市交通局事件
4. 海外出張中の疾病発症と業務起因性——ゴールドリンクジャパン（神戸東労働基準監督署長）事件
5. 組合役員の懲戒解雇と代表理事らの善管注意義務等違反——渡島信用金庫事件
6. マンション住込み管理員の労働時間——オークビルサービス事件
7. 受動喫煙と安全配慮義務——江戸川区受動喫煙損害賠償事件

■フォローアップ

職務発明の「相当の対価」——日亜化学工業事件

■ホットイシュー

1. 自社年金の受給者減額——松下電器産業（福祉年金）事件
2. 賃金処遇制度の変化
 - (1) ノイズ研究所事件
 - (2) エーシーニールセン・コーポレーション事件
 - (3) エフ・エフ・シー事件

おわりに

交仮処分事件です。これは単に労働法上の問題にとどまらず、社会的にも非常に注目された問題ですけれども、改めてストライキというものを世間に知らしめたという点でも、労働法にとって非常に貴重な出来事になったのではないかと思います。

□凡例

- 一、凡例の表記は次の例による。
 (例) 最大判(決)平成4・7・24
 = 最高裁判所平成4年7月24日大法廷判決(決定)
- 一、判例集・雑誌略語
 判 時：判例時報
 判 夕：判例タイムズ
 民 集：最高裁判所民事判例集
 民 録：大審院民事判決録
 労経速：労働経済判例速報
 労 判：労働判例
 労民集：労働関係民事裁判例集

ピックアップ

1. プロ野球球団の営業譲渡と団体交渉

—日本プロフェッショナル野球組織事件（東京高決平成16・9・8労判879号90頁）

— 事案の概要 —

日本プロ野球選手会（X）らは日本プロ野球組織（Y）に対し、①パリーグ2球団の営業譲渡及び参加資格の統合に関する件と、②営業譲渡等に伴うX組合員の労働条件に関する件について団体交渉を求める地位にあることを仮に定めること等の仮処分申立てを行った。一審の東京地裁決定（平成16・9・3）は、②は義務的交渉事項に当たるとしたものの、仮処分をしなければXに著しい損害が生じるとは認められないとして申立てを却下したため、Xらは即時抗告した。高裁決定は、上記②のほか①も義務的交渉事項に当たるとしたが、XとYの交渉推移やその後の交渉見通し等から現時点における保全の必要性の疎明は不十分であるとして、抗告を棄却した。

事件の概要は、あまり詳しくいう必要もないと思いますが、プロ野球選手会が、パファローズとオリックスの球団合併をめぐって、日本プロ野球組織を相手取って団体交渉を求める地位にあることの仮処分を求めたという事件です。申立ての内容としては二つありまして、一つは、プロ野球選手会が別紙交渉事項目録記載の事項について債務者である日本プロ野球組織に対して団体交渉を求める地位にあることを仮に定めるということ、2番目として、野球協約19条に定める特別委員会の議決を経ない限り、日本プロ野球組織の実行委員会及びオーナー会議においてパファローズとオリックスの経営統合に伴う参加資格の統合を承認する決議をしてはならないこと、この二つを求めました。

2番目のほうは今回省略しますが、第1の団交を求める地位にあることの交渉事項としては二つありまして、一つは、債務者である日本プロ野球組織に

属するパファローズとオリックスの間の営業譲渡及び参加資格の統合に関する件。これには、括弧書きで、選手の解雇、転籍を不可避的に伴う営業譲渡及び参加資格の統合に関する事等を含むとあります。2番目は、前項の営業譲渡及び参加資格の統合に伴う債権者古田、債権者磯部、債権者三輪を含む債権者日本プロ野球選手会組合員の労働条件に関する件です。

これについて、東京地裁の仮処分決定は、申立てを却下いたしました。その理由の中で、義務的交渉事項の問題に触れています。それによりますと、義務的交渉事項とは構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体の労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当であるという前提に立って、先ほどの交渉事項目録のうち、第2については義務的交渉事項に当たるとしました。営業譲渡によって1球団が減少することになれば、少なくとも上記各球団に所属する選手の労働条件等に影響を及ぼすことは明らかであるという理由です。しかし、第1の交渉事項である営業譲渡及び参加資格の統合に関する件については、専ら企業の経営に関する事項であって、しかも日本プロ野球組織は本件営業譲渡及びこれに伴う統合に関する契約の当事者ではないとの理由で、義務的交渉事項であることを否定いたしました。さらに、地裁決定は、著しい損害があるかどうかということの問題にしまして、これが認められないということで、結論として仮処分の申立てを却下しました。

それに対して、地裁決定からわずか5日後に、団交仮処分に関する高裁の抗告審決定が下されたわけです。結論は同じですが、理由が若干変わっております。先ほどの交渉事項の第2点については一審の東京地裁の判断を支持しましたが、交渉事項の第1点についても、これは義務的交渉事項に当たるとしました。

その理由として、高裁は次のように述べています。野球協約によれば、球団の合併、破産等専ら球団の事情によりその球団の支配下選手が一斉に契約を解除された場合、実行委員会及びオーナー会議の議決により、

他の球団の支配下選手の数も前議決で定められた期間80名以内に拡大される。しかし、その議決がまだなされていない。そのために、議決がなされない限り1球団分の選手が必然的に選手契約を解除されることになるということから、この第1の交渉事項も義務的交渉事項に当たるとしたわけです。

しかしながら、その後のところで、保全の必要性についての疎明が不十分であるという理由から抗告を棄却しました。その中で述べられていることをかいつまんで申しますと、それまでの交渉の経緯などからして、相手方がこれまで応じてきた交渉等が誠実さを欠いていたことは否定することができないし、相手方が応じるという同月9日からの交渉の法的性格にも疑問の余地がある。しかしながら、相手方の代表者でもあるコミッショナーは著名な法律家が就任しているし、当裁判所が原告人の団体交渉権について上記のような判断を示ささえすれば、相手方は同月9日からの交渉においてこれを尊重し、実質的な団体交渉が行われることが期待できる。それから、プロ野球選手会側は単に労働組合法上の権利を根拠としてこれにこだわっているのではなくて、ともかく十分な議論をすることを求めているのだ。さらに、プロ野球協約の趣旨にのっとって当事者双方が不断の努力を尽くすことが期待されるということから、現時点で保全の必要性についての疎明は不十分だという結論に至りました。

ちょうどプロ野球選手会がストライキを予定していて、それに対して裁判所が非常に迅速に対応したということができると思います。最近そういう意味では、大手都市銀行の統合や、先日話題になったライブドアとフジテレビの問題でも、裁判所は短期間に仮処分決定を下しています。この事件も、プロ野球という国民的なスポーツで起きた紛争だということから、裁判所も迅速な対応をしたのだらうと思います。結論や理由付けはともかくとして、そういう意味でも注目された決定でした。

本決定の意義

森戸 決定の意義としては、プロ野球選手会は労働組合法上の労働組合である、団体交渉の主体たりうる、と学説では今まで言われてきたけれども、裁判所もそれを初めて認めた、ということですね。

盛 初めてのことだと思います。

森戸 逆に言うと、本決定の意義はそれだけかも。

盛 そうですね。先例としての意義という点では、プロ野球選手会が労働組合であって、その前提としてプロ野球選手が労働組合法上の労働者であることが認められたということですね。ただ、すでに東京都労委ではプロ野球選手について資格認定をしていて、そのこと自体はあたかも当然の前提になっていたわけです。恐らく裁判所もそのことを念頭に置いてのことだと思いますが、詳細な理由は示すことなくそれを認めています。それから当事者の問題として、日本プロ野球組織が団体交渉の当事者になることを認めたという点が、もう一つ大きな意味のあるところだと思います。

つまり、果たして日本プロ野球組織がどういう意味で団体交渉の当事者になれるのかというのは、理論的にははっきりしないところがあります。一審の決定の中でも、すでに過去において団体交渉をしているのだから、当然当事者になりうるというような言い方をしていますが、では日本プロ野球組織がいったいどういう立場で団交当事者となるのか。独立した使用者なのか、あるいは使用者団体なのか、それとも個別に各球団から交渉権委任のようなものを受けているのか、そのへんはちょっとはっきりしませんね。

森戸 日本プロ野球組織とは別に日本野球機構があったりコミッショナー事務局があったり。組織が結構曖昧ですよ。

盛 そうなんです。通常、団体交渉の当事者になる場合というのは、特に労働組合の場合はそうですね。使用者についても、やはり組織としての意思決定とか、あるいは労働協約を締結する場合には、その協約を締結する組織としての意思形成というものが必要になってくるわけで、そういう意味での使用者団体としての意思形成が果たしてきちんとできる状況にあるのかどうかというのはちょっと疑問ですね。

森戸 それはこの決定からはわからないですね。

団交応諾仮処分について

盛 それから、もう一つ理論的な問題として、団交仮処分の問題について確認しておきたいことがあります。いわゆる団交応諾仮処分、つまり団体交渉に応ずることを命ずるとか、あるいは団体交渉に応じないことを禁止するという団交応諾仮処分は、かつて頻繁に出されていたのですが、昭和50年の新聞之新聞社事件（東京高決昭和50・9・25労民集26巻5号723頁）以来、すっかり影を潜めたわけです。最近に

なって、国鉄団交拒否事件（東京高判昭和62・1・27 労判集38巻1号1頁；最三小判平成3・4・23 労判589号6頁）のように、団体交渉を求める地位にあることの確認とか、団体交渉を求める地位にあることの仮処分が時々認められるようになっていますが、これはどう理解したらいいのでしょうか。

つまり、地位にあることの確認あるいはその仮処分なら認められて、団交応諾の仮処分なら認められないと理解すべきなのか、あるいは、応諾仮処分なのか地位についての仮処分なのかは別として、裁判所としてはむしろ団体交渉についても仮処分や本訴を認める方向に変わったと理解すべきなのか。

森戸 前者だと思っていましたが。オマエのところは団体交渉ができるような団体じゃない、と頭から否定されている場合に、いやそうじゃないよ、できる団体だよ、と言ってあげる、そこまでなら裁判所もできる、というのが一応理論的な説明かなと。

盛 私の考えは少し違って、団交を求める地位にあることの確認かどうかは重要ではなくて、むしろ、裁判所が紛争解決のために何らかの法的な判断を示すための方便としてじゃないかなと。少しうがった見方かもしれませんが（笑）。

つまり、例えば先ほど指摘した国鉄の事件にしても、国鉄職員に交付されていた乗車証の問題が交渉事項に当たるかどうかということが争われていて、裁判所は当たるという法的な判断を示した。この日本プロ野球組織の本件の決定でも、まさに日本プロ野球組織側はそもそも団交当事者じゃない、あるいは球団の統合は交渉事項じゃないと主張していたのに対して、裁判所が、団交当事者であるし交渉事項にもなるのだという法的な判断を示すところに目的があったのではないかな。地位の確認かどうかというのは形式的な問題かなという感じがします。

森戸 確かにそう考えることも可能かもしれないですね。

野球に対する「愛」?

盛 それから、東京高裁が二つの事項とも義務的交渉事項であるとしながら、なぜ仮処分の必要性を否定したのかということも問題になるかと思いますが。

森戸 理論的には、団交事項かどうかということと保全の必要性とは別の話だということなんでしょうね。あくまで民事保全法上の要件として、今すぐ認める必

要はないと。団体交渉はこれからちゃんとなされるであろう、という判断なんでしょうね。

ただ、この高裁の判断には、何か野球に対する愛みたいなものをちょっと感じます（笑）。裁判所としては敢えて判断は示さないけれども、ここで選手会が団体交渉権の主体であることを認める以上、あとはちゃんと自主的に交渉してくれますね、なんたって野球人なんだから、というような感じです。理論的な話ではないけれど（笑）。

盛 それはあるのでしょうか。それと、裁判所としては、プロ野球選手のストライキという、当時騒がれていた問題にあまり深く立ち入ることを躊躇したのかなという気がします。

それから、高裁決定は、わざわざ申立て後に新聞に載った古田選手の記事を引用していますね。労働組合法上の権利を根拠としてこれにこだわっているものではない、ともかく十分な議論を尽くすことを求めているのだということ、しかもその後で野球協約をわざわざ引いているでしょう。つまり、選手会側は団交を求めているけれども、本当はこれは狭い意味での労働条件の問題じゃなくて、まさにプロ野球として、日本プロ野球組織とプロ野球選手会がプロ野球のために今後どうするかということをもっと話し合うべきだと言っているわけですね。

だから、団交仮処分ということになると、やはりそれはある程度理論的にきちんと詰めて、これこれについて交渉せよという判断になるのでしょうかけれども、裁判所としては、それをやってしまうと、逆に団交の意味が限定されてしまう。そうじゃないということと言いたかったのかなとも思います。

森戸 そうだと思います。やはり野球全体がもっとよくなってほしい、という野球に対する愛ですね（笑）。

盛 そういう意味では、確かにこれは団交仮処分の形はとっているけれども、それはあくまでも世を忍ぶ仮の姿で、むしろ労働法とは別次元の問題だということになるのでしょうか。

2. 炭鉱でのじん肺罹患と国の規制権限不行使及び企業の安全配慮義務——筑豊じん肺事件

①国上告事件（最三小判平成16・4・27 労判872号5頁）

②会社上告事件（最三小判平成16・4・27 労判872号13頁）

— 事案の概要 —

Xらは、炭鉱で粉じん作業に従事したことによりじん肺に罹患したとして、炭鉱経営企業6社及び国に対し損害賠償請求を請求した。

- ①一審は請求を棄却したが、二審では国が鉱山保安法に基づく保安規制の権限を行使しなかったことの違法が認められた。最高裁も原審の判断を是認し、国の上告を棄却した。
- ②一審、二審ともYを含む経営企業の安全配慮義務違反を肯定した。また二審では、損害賠償請求権の消滅時効につき、じん肺に基づく死亡時をその起算点とするという判断が示された。最高裁でも原審の判断が支持された。

森戸 旧筑豊炭鉱の元労働者が、炭鉱での粉じん作業が原因でじん肺に罹患したということで、会社と国に対して5次にわたり損害賠償訴訟を提起したという事件です。一審時点では原告が480人もいました。まず会社が被告となった事件のほうからいきます。全部で6社が訴えられていたのですが、途中で和解が成立したりしまして、最終的に最高裁に上告したのは1社のみです。一審、二審ともに使用者の安全配慮義務違反ありということで損害賠償請求が認容されており、安全配慮義務違反の有無は上告不受理になったので、最高裁として判示したのは大きく2点だけです。

消滅時効の起算点

そのうち1点だけ、時効の話を取り上げます。最高裁は、使用者の安全配慮義務違反によるじん肺で死亡したことに対する損害賠償請求権、その消滅時効は死亡の時から進行しますよ、と言いました。原審の判断そのままです。問題の背景としては、安全配慮義務の不履行に基づく損害賠償請求権は、消滅時効ですから、民法167条1項で10年である。そしてそれは、民法166条1項によって、損害賠償請求権を行使することができる時から進行します。すなわちそれは損害発生時と考えられるわけなんですけど、ただじん肺というのは非常に特異な疾病ですので、その特質に即した解釈が必要となります。

そこですでに平成6年に最高裁の判決がありまして

（日鉄鉱業事件・最三小判平成6・2・22 民集48巻2号441頁）、そこでは、じん肺にかかったことを理由とする損害賠償請求権の消滅時効は、じん肺法の管理区分、要はじん肺の重さの認定のランクですが、これについて最終の行政上の決定を受けた時から進行する、と述べられています。要するに、2級、3級、4級というふうにだんだん重い認定を受けていった場合には、その最終の決定の時から消滅時効が進行するわけです。じん肺は進行性の疾病なんですけど、しかしその進行状況が非常にわかりにくい特異な疾病であるので、最初に認定を受けた時、区分2なら2という認定を受けた時に全損害が発生したとは考えられない。とすれば最初の管理区分のところから時効を進行させるのはおかしい、最終の管理区分決定があった時から進行させるべきだ。これが平成6年の判例です。

本判決は、さらにこの平成6年の判断を補充あるいは拡張したとも言えます。そのような区分決定を受けている人がじん肺で死亡した場合には、消滅時効は死亡の時から進行する、としたわけですね。なぜ死亡時かという、前の平成6年と同じような理由ですけども、要するに、管理区分決定を受けていた人がその後死亡したという場合、死亡による損害は前の区分決定による損害と質的に別と考えられるから、です。たとえば、本当は4の認定を受けるぐらい症状は重くなっていたのだけれども、認定前に区分3のままでも亡くなったりしているかもしれない。結果として、平成6年判決よりさらに後ろ、死亡時まで時効の起算点がずれます。その分だけ被災者の救済の可能性は広がったということになるのだと思います。

国家賠償法1条1項

2件目は国が被告とされた訴訟です。こちらは使用者であった企業がすでに存在せず、国以外に訴える相手がいなかったという背景があります。こちらの最高裁判決は二つのことをいっています。1点目は、当時の通産大臣が昭和35年のじん肺法成立以降、鉱山保安法に基づく省令改正をせず、石炭鉱山におけるじん肺発生防止措置を講じなかったことは著しく合理性を欠いて、国家賠償法1条1項の適用上違法である、ということ。

これも原審維持でありまして、従来の判例がすでに、国の規制権限の不行使は、それが許容される限度を超えて逸脱して著しく合理性を欠く場合には、国賠法1

条1項の適用上違法となりうるという一般論を示してはいたのですが、ただ、最高裁が実際に国が規制権限を行使しないことが違法だという結論を下したのはこの判決が初めてのようでして、その意味では非常に注目される判断です。

なぜそう判断されたかという点、一つは、鉱山保安法という法律は労働安全衛生法の特別法という位置づけで、労働者の生命身体を守るという目的が非常に明確な法律であった。それから、金属鉱山ではもう昭和20年代から、じん肺発生防止措置が実施されていた。つまり、金属鉱山ではそういう措置をもう大分前からやっていたのに、炭鉱ではじん肺法ができてもおおそそいう措置を義務づけなかった、これは明らかに違法だ、という判断です。

損害賠償請求権の除斥期間

2点目として、じん肺被害を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求権の除斥期間については、その損害発生の時を起算点とすべきであるという判示がなされました。民法724条の除斥期間、不法行為の時から20年というその不法行為の時というのは、通常は加害行為時、何か不法行為に当たる行為があった時という意に解されているわけですが、じん肺は非常に特殊な病気であり、加害行為の終了後相当の期間がたった後に損害が発生する。そういう場合には損害発生時を起算点と解すべきであるという判断です。妥当かと思いますが、下級審ではこのような判断がすでにありました。製造物責任法にもそのような考え方に立つ条文があります(5条2項)。しかし最高裁としては初めて除斥期間の起算点について判断を示したということで、やはり重要な意義があるといえます。

盛 最初の民事事件のほうですけれども、平成6年の最高裁判決によって、管理区分の認定時を時効の起算点とするという判断が出されましたが、そのときにも指摘があったように、同じような症状の人が例えば管理区分2の認定を受けて、その後、そのうちの1人が次の3の認定を受けたという場合に、同じように2の認定があった時から15年後に裁判を起こしたとすると、2の認定しか受けていない人は時効が成立している。3の認定を新たに受けた人はまだ時効が成立していないという不公平があると言われていました。確かに今度の判決によって、死亡すればまたそれが新たな時効の起算点となるという意味では、そうした不公

平は一応解消されるということにはなるわけです。

森戸 ただあくまでも死亡した場合ですので、その批判も一応まだ可能なわけですね。

じん肺事件の特殊性

盛 このじん肺というのは、かなり以前からそういう症状が出ていたわけで、なぜこんなに時効が問題になるほど提訴が遅れたのかということもちょっと気になっていました。やはり、安全配慮義務を論拠として広く損害賠償請求ができるということが昭和50年の最高裁判決(陸上自衛隊八戸車輛整備工場事件・最三小判昭和50・2・25民集29巻2号143頁)でようやく判例として確立して、しかもこのじん肺というのはかなり多数の被害者がいて症状も進行的です。そういう意味で時効の壁というものが大きな問題になったということでしょうか。

森戸 判決文にもあるように、金属鉱山ではじん肺法の15年以上前からやっていたことが、炭鉱ではできてこなかった。国の責任が認定されたのもある種当然と言えるように思います。

盛 最終的に昭和61年11月にやっと規則改正ができたわけですね。やはり一つには炭鉱の場合斜陽産業であって、中小の企業が多い。経営上の余裕がないために、行政としても強力な指導に二の足を踏んだのかなという気はします。昭和35年のじん肺法制定が国の義務違反の基準となっているようなところがありますが、これはじん肺法が制定されたからというのではなく、遅くともこのじん肺法が成立したときまでにはそういう規則改正がなされていてしかるべきだった、そういう考えでしょうね。

森戸 何かもう過去の事件のようですが、今話題になっているアスベストの被害とか、あれも蓄積進行性の疾病でしょうから、同じような事件がこれから起きてくるかもしれないですね。

盛 そういう意味で先例にはなると思います。

3. 支配介入と組合員個人の救済申立適格

—京都市交通局事件(最二小判平成16・7・12
労判875号5頁)

事案の概要

京都市交通局に勤務するXは組合の支部長を務めていたが、その意に反してなされた昇格人事により組合員資格及び支部長としての地位を失っ

た。Xはこの人事異動が組合活動を弱体化させようとする意図的なもので労働組合法7条1号・3号の不当労働行為に当たるとして、京都地労委(Y)に対し、個人として救済申立てを行った。

Yは、1号違反に関しては不当労働行為意思が認められないとして申立てを棄却し、3号違反については、同号については原則として個人申立ては認められないとして申立てを却下した(京都地労委・平成12・7・4命令集117集524頁)ため、Xは命令の取消を求める行政訴訟を提起した。一審(京都地判平成14・3・22労判875号15頁)、二審(大阪高判平成15・1・29労判875号12頁)とも、労組法7条3号については労働者個人には申立適格がない等としてXの請求を棄却したが、最高裁は、逆に労働者個人の救済申立適格を肯定し、原審判断を破棄した。

盛 この事件は、労働組合法7条3号にいう支配介入の不当労働行為について、労働者個人が申立てをすることができるかどうか争われたものです。

京都市交通局に勤める原告Xが係長への昇任を打診されたのですが、これを断りました。長年部落解放運動にかかわっていて、当時組合の支部長の地位にあったことから、昇進を断ったわけです。ところが、その意に反して当局がXに昇任を命じたため、Xは異議をとどめて命令には応じた上で、京都地労委に不当労働行為救済の申立てをしました。主張としては1号違反と3号違反の二つあったのですが、京都地労委は、1号については不当労働行為意思が認められないという理由で申立てを棄却しました。3号については、同号の申立ては原則として組合が行うものであって、個人は原則として申立てができない、したがって申立人適格を欠くとの理由で申立てを却下しました。

そこで、Xが取消訴訟を起こしたわけですが、京都地裁、大阪高裁とも訴えを退けました。その中で、一審の京都地裁は、その理由として、支配介入は労働組合に対する不当労働行為であって、その救済の申立ては労働組合がすることが原則であると述べています。さらに大阪高裁は、支配介入の禁止の規定はもともと組合員個人の権利を保護するものではないとの理由を付加しました。これに対して、その上告審である本判決において、最高裁は原審の判断を否定して破棄原判ということになりました。一審判決取消し、さらに地

労委命令のうち支配介入救済の申立てを却下した部分を取り消されましたので、その部分については地労委に差し戻されたことになります。

その理由として最高裁判決は、「労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。この趣旨に照らせば、使用者が同条3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立て適格を有すると解するのが相当である。」と述べています。

労働組合法7条3号：個人申立てをめぐる議論の状況

7条3号の個人申立てについては、これまで学説には若干の議論があったのですが、判例も少なく、本格的に問題になったのはこの事件が初めてと言っていると思います。労働委員会の命令では、これまで個人申立てを認めたものがかなりの数に上っていて、そのほとんどが申立適格を認めています。その中で、京都地労委の判断がちょっと特異な存在だったと言えます。この問題について、最高裁として初めての判断を示したという点に、本判決の意義があります。

この問題について労働委員会命令の状況を見てみますと、7条3号の個人申立というのは、組合内少数派による差別救済申立事件などで、7条1号プラス3号ということで主張されることが結構多いのです。ただ、実際にそういう場合に問題になるのは多くの場合に1号のほうですので、3号の申立適格が正面から問題になることはあまりなかったといえます。たまたま京都地労委の当時の会長が、この問題について限定的否定説をとられていた安枝英紳先生だったということが影響しているのだらうと思います。

理論的には、肯定説と否定説、限定的肯定説ないし否定説ということが考えられますが、少なくとも全面否定説というのはありえないと思います。労組法7条3号は労働組合の結成に対する支配介入についても規定していますが、例えば労働組合を結成する途中で使用者から妨害があって、結果的に労働組合が結成されなかったという場合には、やはり個人の申立てを認めないと、誰も救済を求められないということになってしまいますから。組合が御用化している場合に限って

個人申立てを認めるという見解もありますが、御用化しているかどうかの判断は難しいでしょう。

それから、否定説ないしは限定的否定説の立場からすると、特に組合の決定やその意思に反する個人申立てを認めることが果たして妥当かという問題意識があるのだらうと思います。団体交渉については特にそうかもしれません。個人が申し立てて組合に団体交渉をさせる、組合がいいと言っているのに無理やりそれを押しつけるのは意味があるのかと。それから、特に限定的否定説が問題にするのは、すでに組合の意思決定がなされて、例えば支配介入行為について労使で円満に解決したから救済を求めないという決定をしたにもかかわらず個人による救済申立てを認めると、かえって組合の内部が混乱するのではないかというような心配があるのではないかと思います。

ほかに、道幸哲也先生のように、組合が組織として関与すべき問題、例えば便宜供与の問題などについては組合だけが申立てができる。それに対して、個人の活動に対する妨害を通じて組合に支配介入するような場合、例えば組合間差別のような問題については、組合と個人と両方申立てができるという折衷的な考え方もあります。いずれにしても、そういう複雑な組合と個人の間をどうとらえるべきなのか。そのこととの関係で、不当労働行為の申立適格をどう考えるべきかということが問われているのだらうと思います。

本判決の意義

そういう観点から最高裁の判決をもう一度見てみると、労働委員会による不当労働行為救済制度は労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし云々というのは、実はこれは有名な第二鳩タクシー事件判決（最大判昭和52・2・23民集31巻1号93頁）で、最高裁が不当労働行為救済制度の制度趣旨について一般的に述べた部分をほぼそのまま引用したものです。それを枕にして、この趣旨に照らせば云々ということを言っているにすぎません。いったい、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止したというこの制度趣旨から、どうして第3号の申立てについて当然に個人もできるということになるのか。その説明がどうも不十分だという気がします。

それから、最高裁は3号の個人申立てについて特に条件とか限定をつけていないわけですが、本当にそれ

でいいのか。全く無条件で個人の申立てができるのかということが、一つ問題として残るのではないかという気がします。つまり、限定的否定説などを心配する組合と個人の間で利害が対立するような場合について、最高裁はどう考え、どう対応しようとしているのか不明だということです。

森戸 確かによくわからないですね。最高裁の判示には全然限定がないです。ここを読む限りは、7条3号の申立適格は常に個人にもあるという立場なのでしょう。

盛 本件についてはこの結論でよいとしても、別の事案について最高裁が無条件で個人申立てを認めるかどうかはわかりません。

森戸 射程がわからないですね。7条2号で個人申立てを認めるというようなことまでは最高裁も考えていないでしょう。しかし7条3号に限定せず、そもそも不当労働行為制度とは……というような言い方ですから。

不当労働行為の申立適格

ちょっと飛躍があるかもしれませんが、たとえばユニオンショップの判例などもそうだと思うのですが、基本的にこれまでの判例には、組合員個人の権利より、組合、団体としての組織、秩序を重視する姿勢があったような気がしています。その流れからいくと、個人は原則として不当労働行為の申立てはできないという考え方も平仄があっているような気がします。でもここで最高裁は、いや個人でも申立て自体はできる、とした。しかもそれを割と広く認めるような書きぶりである。つまりこれから、判例も組織秩序重視から個人重視の方向に動いていったりするのかなど。深読みし過ぎでしょうか（笑）。

盛 そこまで考えているかどうか。特にこの事件の申立人は少数派なんです。少数派の場合、組合を介して救済を求めることは無理ですから個人で救済を申し立てるしかない。

労組法7条の解釈について、1号は個人に対する不利益、それから3号は組合組織に対する介入という分け方をしている見解がありますが、そういう分け方をすると、少数派については、1号の不利益取扱いには該当しないような行為によって組合員としての活動が妨害されたりした場合には、救済が得られないことになってしまいます。少数派に対する活動妨害といっても、

一面では組合内部問題に対する使用者による介入であることは否定できないわけですから、それを救済しなくてよいということにはならないでしょう。

森戸 そうですね。私も基本的にはそれは賛成で、一応3号は「労働者が」という書き方をしていますし、不当労働行為救済制度自体、労働委員会に独自の権限をもたせることで、裁判とは違う柔軟な解決、多様な救済手段を目指すものですから、間口は広くしておいた方がよいでしょう。

盛 不当労働行為というのは決して単純な事件ばかりじゃない。組合と個人との対立とか、組合の中の少数派、少数派がさらにまたいくつかに分かれているというような事件もあって、単純に割り切ることが難しい場合は少なくないと思います。それを個人による救済申立適格の有無というレベルで処理するのは適当ではなく、申立適格そのものは広く認めた上で、救済利益の有無という観点から組合と個人の間の利害調整を図るべきだというのが、私の考えです。

森戸 頭の中で考えて、こういう対立があるのじゃないかと思っても、恐らく実際の事件はもっと複雑なのでしょうね。個人と団体が複雑に絡み合う中で起こるわけですから。だからこそやはり間口はあけておくべきなのでしょうね。

盛 組合が1号違反を理由に救済を申し立てるということもよくあるわけですが、例えば組合員個人の解雇が問題になっている場合に、個人がもう争いをやめたいという場合には、その限りでは1号の問題はなくなるけれども、3号の問題は依然として残るとの判例がありますし（旭ダイヤモンド工業事件・最三小判昭和61・6・10民集40巻4号793頁）、そういう考え方は逆の場合にも当てはめていいのではないかと思います。

この事件は、高裁と地裁の判決が取り消されましたので、労働委員会に戻ることになりますが、実は、その結果については、すでに京都地労委の命令で示されているのです。命令の最後の部分で、念のため付言するとということで、本件異動により組合の結成又は運営に対する支障が生じたとまでは認められず、不当労働行為であると判断することは困難であると言わざるをえない。つまり3号も成立しないということを述べているのです。

しかし、この判断について気になったのは、組合の結成又は運営に対する支障が生じたとまでは認められ

ずと言っている点です。果たしてこの場合に問題なのは、そういう組合それ自体の組織や運営に対する影響なのかどうか。つまり、そういう全体として組合組織に影響がないと3号違反は発生しないのかということです。

本件の場合、確かに組合全体としての組織には影響はなかったかもしれませんが、組合員個人としての活動は、昇任に伴って組合員資格と支部長としての地位を自動的に失い、明らかにその活動には影響があったと思います。少数派の活動としても、代表者がいなくなったことによって影響を受けたことは確かでしょう。そのような少数派としての活動への影響や妨害が支配介入となりうるのかどうか、難しい判断が求められることになると思います。

森戸 理論的には申立ての間口を広げる立場をとっても、結局組合全体として影響がなければ支配介入は成立しないという結論になるのだったら、個人申立てを認めなくても同じではないかといわれてしまいますね。そうすると、理論的には少数派の活動に影響が出たということも不当労働行為としなければいけないのですが、さてそういう場合にどう救済するのか。

盛 まさにそのとおりで、個人申立てを認めるにしても、いったいどういう救済方法があるのかは、もう一つ厄介な問題として出てきます。

不当労働行為に対する救済措置

森戸 少数派のその人が組合員でなくなった時点で、少数派としての活動にはもう影響が出ているのですよね。

盛 例えば、支部長に立候補する予定だったはずができなくなったという点では、個人としての立候補の自由はもちろん、役員選挙そのものへの影響も確かにあったわけです。

森戸 そこに少数派つぶしの意図があれば、不当労働行為となるのですよね。

盛 本件では、主任を通り越した係長への昇任であって、しかも、本人の意向を無視して行われた点でも異例の人事だということが認定されているわけですから、それでも不当労働行為意思がないというのは難しいのではないかと思います。

森戸 救済命令の内容はどうなるのでしょうか。

盛 原職復帰でいいのではないかと思います。実は、京都地労委命令では救済申立ての趣旨がはつき

りと書かれていないのです。これについては困りました。要するに、この事件の命令では、何が求められているのが明らかにされないまま判断が下されているわけで、そのために、判断自体の趣旨がわかりにくくなっています。命令文では、少なくとも救済の趣旨は、その冒頭で掲載すべきでしょう。行政訴訟では、救済申立書が書証として添付されていて問題はなかったのかもしれませんが。

4. 海外出張中の疾病発症と業務起因性

——ゴールドリンクジャパン（神戸東労働基準監督署長）事件（最三小判平成16・9・7労判880号42頁）

事案の概要

12日間5カ国にわたる海外出張の後に十二指腸潰瘍を発症したXは、Y労基署長に対し労災保険法に基づく療養補償給付を申請したが、YはXの疾病の業務起因性を否定し不支給決定をくだした。Xはこれを不服として取消訴訟を提起したが、一審、二審はXの請求を棄却した。しかし最高裁は、Xの持病が過重な業務によって自然的経過を超えて急激に悪化し発症に至った、として疾病の業務起因性を肯定、不支給処分を取り消した。

森戸 本件は労災保険給付の不支給処分の取消訴訟で、十二指腸潰瘍に業務起因性があるかどうかが論点です。原審は、原告はこれまで同様の出張を経験しているし、国内外の出張も客観的に見て過重な業務とまでは言えない、以前かかった十二指腸潰瘍の維持治療を行っていなかったことが本件疾病の発症原因である疑いが強く、出張業務によるストレスが相対的に有力な原因として本件疾病を発症させたとはまでは言えない、として原告側を敗訴させました。しかし最高裁は原判決を破棄して不支給処分を取り消しました。

判旨は第1に、確かに慢性十二指腸潰瘍という基礎疾患があったが、それが自然の経過でせん孔寸前にまで進行していたとまでは言えない、第2に、一連の出張は過密日程であり、長時間勤務の上に英国人も同行していたということで、通常の勤務よりも異例に強い精神的及び肉体的負担があり、客観的に見て特に過重な業務であった。第3に、他に確たる発症因子がみつかっていない。この3点から、業務と疾病との間に相

当因果関係があるので、労災保険法上業務上の疾病に該当する、としました。

判断の枠組み自体は、大館労基署長（四戸電気工事店）事件（最三小判平成9・4・25判時1608号148頁）や横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件（最一小判平成12・7・17判時1723号132頁）などと基本的に同じです。要するに基礎疾患があり、これが過重な業務の負荷によって、あるいはそのストレスによって自然的経過を超えて悪化したとすることができて、かつほかに確たる発症要因も見当たらない。その場合には業務と疾病との間には相当因果関係がある、という枠組みです。

学説上、業務が相対的に有力な原因でいいのか、あるいは共働原因の一つでよいのかという争いがあるとされていますが、どちらの文言もあえて使わないというのもこれまでの判例と同様です。

その意味では目新しいところはないと言えるのですが、ただ、大館も横浜南もくも膜下出血の事件です。それから地公災基金岡山県支部長（倉敷市職員）事件（最二小判平成6・5・16労判651号13頁）は心筋梗塞。どれも脳血管疾患、心疾患なんですね。それから、「業務による過重負荷」「自然的経過を超えた増悪」「相対的に有力な原因」などはいずれも行政解釈で用いられている文言ですが、それもまた脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準です（平成13・12・12基発1063号）。

それに対して本件はピロリ菌による十二指腸潰瘍の事件ですので、脳・心臓疾患だけではなく十二指腸潰瘍など他の疾病についても、基礎疾患、過重な業務の負荷、自然的経過を超えた増悪、という判断枠組みが用いられるのだということが明らかになった。そういう意味では最高裁の意義があったのかなとは思います。

「業務の過重性」判断

原審が覆ったのはなぜかと考えてみると、一つはやはり業務の過重性についての判断が全然違っていて、最高裁は非常に過重な業務だった、原審はそうでもないと言っているわけで、これはもう何とも言えない。正直、きついといえばきついし、このぐらいいはあるといえばあるような気もするのですけれど。

盛 最高裁が判断の材料としているのは、高裁が認定した事実とか高裁までに出た証拠ですから、同じものを見て最高裁が違った判断をするというのは、ちよっ

と変な気もします。

森戸 どうしてここまで評価が変わるのでしょうか。

盛 この事件の場合、なぜ上告人が出張の最後の段階になって入院して手術するような状態にまで十二指腸潰瘍が進んだのかを考えると、やはり出張以外に原因は考えられないのではないかと。すでに出張が始まって10日ぐらいたっているわけで、その間の事情を踏まえると、そのストレスで急に症状が進行したとしか考えられない。だとすると、結論としては業務上と言わざるをえない。そこで最高裁としては、従来の判断枠組みに従って三つの要素に分けて結論を出した、こういう説明しかできないかなという感じがします。

森戸 業務が原因としか思えないだろう、と。

盛 実際に出張がきつかったかどうかというのは、簡単にはわからない。やや言葉にこだわる気もしますが、判決は「『客観的』に見て特に過重な業務であったとすることができる」としています。でも、「客観的」とはどういうことなのでしょうね。

森戸 だれが見てもハードな業務でしょう、と。

盛 そうということぐらいですか。でも、原審はそうじゃないと。

森戸 だからそこはよくわからない。

盛 でも、一、二審で過重な業務ではないと判断したのは、このぐらいの出張ならこれまでもやっていたということでしょう。

森戸 原審によれば、本人も別に初めての出張というわけじゃなくて、海外出張も含めて出張はよくあった、基本的に出張がよくある仕事だ、ということのようなんです。その中で特にこれがハードだったとも言えないでしょう、という認定で、それもそうかなとは思いますが。

盛 上告人は、時期的にいうと発症の1年半前、十二指腸潰瘍で通院するということがあって、一応症状はおさまったけれども、結局その病根がずっと残っていた。この場合に業務上か否かをどう考えるのか難しいですが、日ごろやっている出張とか仕事がそもそも過重なのか、あるいは、同じような仕事でも、そういう隠れた症状を持った本人にとって過重なのか。ちょっと考え方に違う面があるのかなという気もしたのですが。

森戸 今おっしゃった既往歴の慢性十二指腸潰瘍、その維持治療を怠っていたこと、これを原審は相対的に有力な原因だと考えたのでしょうか。

盛 治療を怠っていたからそれがじわじわと進行して、たまたま普段の仕事の延長である出張中に出了という考え方なんでしょうね。

森戸 もっと言えば、原審はこれを責めているような感じもあって、ちゃんと治療していなかったから悪いのでしょうかという感じ。ところが、最高裁はあまりそういうことは言わない。

盛 触れていないですね。

森戸 ただおもしろいのは、原審も、自覚症状がなかったのに出張の終わりに発症した、それは認定しているわけで、業務によるストレスが発症に寄与していることは否定できないと言っている。つまり、原因の一つであることは否定していません。きっかけは業務だろうということは認めていて、ただ、相対的に有力な原因とは言えないと。それは維持治療を怠ったからだというのが多分原審の考えなのでしょうね。

だから深読みすれば、最高裁は相対的に有力な原因でなくていいと言ったと言えなくもない。いやそうではなくて、最高裁としてはそもそも業務が相対的に有力な原因だったと判断したのかもしれない。いろいろな読み方ができるのですけれどもね。

最高裁が相対的に有力うんぬんと言わないのは一応理解できます。相対的に有力かどうかというのは数値で出せるわけではありません。そういうひとり歩きしそうな言葉を使わないというのは賢明かもしれません。ただ、下級審が相対的に有力じゃないと言って負けさせた判決を覆すのだから、いや相対的に有力だとかそうじゃないとか言ってほしい、別の枠組みを取っているならそれをちゃんと示してほしい、という気はします。労働基準監督署の実務にもかかわる重要な問題です。単に高裁と最高裁の裁判官の出張に対する見方が違っただけか、というので終わってしまうと、何かおかしい気がします。

労災認定と給付

あとは、民事の裁判であれば過失相殺とか寄与度減責で賠償額の調整ができるのでしょうか、労災の場合はオール・オア・ナッシングで、業務起因性があるかないか、給付が100%出るか一切出ないか、のどちらかしかない。この事件でも、既往歴をちゃんと治療していなかったことは確かなんだけど、最高裁の判断でいけばもうそれは問題にされない。私はかつて、労災でも半額支給とか、あるいは業務の寄与度に応じ

て給付額を決めるとか、そういう仕組みがあってもよいのではないかと判例評釈でちょっと書いたことがあります。それは労災保険給付縮小の方向だ、けしからん、と言われるかもしれませんが、逆に今までもらえなかった人がもらえるようになるかもしれない。もちろん検討課題はたくさんありますが。

盛 それは一つの考え方ではあると思います。ただ、それだと、ゼロの人が救われるよりも、100 もらえた人が50しかもらえないというケースのほうが多くなるような気がします。

森戸 そうでしょうか。

盛 労災保険にそういう労働者側の帰責事由のようなものを持ち込むというのは、やはり制度の趣旨と相容れないように思います。この事件についても、確かに一審判決は治療をやめたことを問題にしていますけれども、本人は自覚症状が消えたためにもう何ともないと思っ、それ以上治療を受けなかったからけしからぬというのは、ちょっと酷だなという気はしますね。

それに、例えば一審の認定には、ピロリ菌というのですか、これを完全に除去すると治癒率が高くなるということがありますが、果たしてそういう目的で治療をやっていたのかどうかも問題だと思います。

森戸 だから、仕事が原因の一部であることは、多分原審も最高裁も認めているのだとは思のですが。

相対的的有力原因説だとか共働原因説だとか、そういう議論についてはどう思われますか。

盛 最近、相対的的有力原因説か共働原因説かであまり違いはないということがいくつかの論文で指摘されていますね。これはもともと学説と呼べるものではなくて、たまたま裁判例でそういう言葉が使われているだけです。体系立てて相対的的有力原因説あるいは共働原因説を唱えている人というのはいないのではないのでしょうか。言葉がひとり歩きしているという感じが強いですね。

森戸 ただやはり事故性の災害と違って業務上疾病の場合、いろいろな原因が絡み合って発症しますよね。労災保険制度の趣旨として、本当に少しでも仕事が原因ならそれで労災を出していいのかどうか。そこはいかがでしょう。

盛 私などは少しでも原因が認められたら労災を認めていいじゃないかという発想をしてしまいますけれど。要するに、特に過重な仕事によってそういう基礎疾患が表に出てきた、あるいは進行を早めたというの

であれば、仕事が原因の一つなんだから、労災を認めていいだろうと。過重な仕事がなければその段階で発症することはなかったということがいえるわけですから。相対的に有力かどうかということよりも、過重な労働だったかどうかというところで判断したほうがいいんじゃないかなと。

森戸 労災保険は使用者の保険料でやっている制度です。その保険利益という観点からすると、この災害で仕事が原因となった部分はほんのちょっとだけ、なのになんでオレたちの保険料で賄う給付が全部出るのだ、と……。

盛 そうですね。でも、あえて反論すると、労働者には実際に病気を患っている人もいるし、隠れた基礎疾患を持った人もいるわけですね。そういった人が業務によって発症するとか病状の進行が早まるということは十分ありうるわけです。その危険は予想可能な範囲だろうし、そこまでは使用者としても負担すべきだともいえるでしょう。教科書的ですが。

森戸 最高裁へ行くとなぜか勝つような気もします。

盛 私などは、高裁でなぜ最高裁によってひっくり返されるような判断が出るのだろうかということを考えてしまいます。これまで最高裁は、かなり決まり切ったというか、型にはまった判断をしていますね。にもかかわらずこういう取り消される判決が下級審で出るということは、最高裁の判断枠組みを理解していないのか、それともそれではだめだと考えているのか。

森戸 最高裁は、ほかの事件ではともかく、労災では比較的労働者に温かいような気もするなあ。甘いと言ったら怒られるでしょうか。

盛 でも、以前の過労死判例では、中嶋士元也先生が丹念に判例をフォローされて、地裁の判断が高裁でひっくり返される逆転判決が多いということを指摘されていました。最近はむしろ、最高裁でひっくり返されるものが多いとは言えないにしても、目立つように思います。

5. 組合役員の懲戒解雇と代表理事らの善管注意義務等違反——渡島信用金庫事件（札幌高判平成16・9・29 労判885号32頁）

事案の概要

訴外A信金は労働組合の委員長などを歴任していたBを懲戒解雇した。しかしこの解雇は仮処分及び本案において無効と判断とされ、判決も

確定した。また地労委においては懲戒解雇が不当労働行為に該当することを前提としてBを復職させる旨の和解も成立した。しかしAの理事であるYらはなおBを就労させなかった。そこでAの会員（出資者）であるXらは、Yの上記一連の行為は理事としての善管注意義務および忠実義務違反であり、Aに対しBを就労させなかった期間の未払賃金としてAがBに支払った金額分の損害を与えたとして、損害賠償の支払いを求めた。高裁ではXらの主張がほぼ全面的に認容された。

森戸 信用金庫の出資者である会員の代表訴訟です。信用金庫法によって株主代表訴訟の規定が準用されます。懲戒解雇を2回もされた人がいて、仮処分命令も救済命令も出て、本案でも最終的に懲戒解雇は全部無効ということで確定しました。これについて会員が、2度の懲戒解雇について、少なくとも理事にその違法性について認識可能性があった、と訴えました。

地裁では、理事に善管注意義務違反と忠実義務違反があった、違法性の認識可能性があった、懲戒解雇は違法だとわかっていてやっただろう、ということになりました。ただ損害に関しては、この人を就労させなかった期間の賃金そのものの請求は認めず、ただその遅延損害金相当額のみを認容した。解雇無効である以上いずれにせよ払う額であったから、というような論理のようですが、正直よくわかりません。あとは、仮処分命令後の就労拒否には理事として義務違反はない、なぜなら勝訴の見込みありと考えたことにそれなりの根拠はあったから。救済命令後の就労拒否については、義務違反はあったが損害はなし、という判断でした。

高裁も義務違反に関する判断はほぼ同じです。懲戒解雇の無効が確定した以上、特段の事情がない限り、つまり懲戒解雇が客観的に見てやむをえなかったと言えるような状況でもない限り、理事には善管注意義務違反と忠実義務違反がある。そして第1、第2懲戒解雇ともにやむをえない事情はなかった。損害に関しては高裁はもうちょっと素直な判断です。賃金を払ってそれに見合う労働を受けていないという場合には、原則としてその分の損害が使用者に生じていると考えるべきである、として地裁の枠組みを否定、解雇期間の未払賃金として敗訴後に支払った3000万円以上の金額が認容されました。

明らかに違法な2度の懲戒解雇を指示した信金の理事の個人責任を会員代表訴訟で追求する。株式会社であれば株主代表訴訟に当たるものを使うという、恐らくこれまでにはなかった非常に興味深い事件ではないかなと思います。

地裁は義務違反を認めつつ損害は認めなかったのですが、高裁は非常に素直に、賃金を払って労働を受領していないのだから、その分は相当因果関係がある損害ですよ、と判断しました。この点は素直にそのとおりではないかと。

盛 地裁の判断について考えると、理事の違法な行為によって信用金庫に特別に損害が生じたとは言えないというふうな考え方、つまり、賃金については本来信用金庫が支払うべきものなので、理事の違法な行為によって特別にそれ以上の損害が生じたとは言えない。特別に生じたのは遅延損害金だけだということでしょうか。ただ、それは理事の行為と信用金庫の損害だけに着目すればそうなるのですが、まさに高裁が言っているように、働いてもいないのに賃金を払うこと自体が信用金庫にとっての損害だ、これが素直な判断だと思います。

森戸 高裁は、懲戒解雇の無効が確定すると特段の事情がない限り善管注意義務及び忠実義務違反が成立する、という一般論を立てています。懲戒解雇の判断が客観的に見てやむをえなかったといえるような状況でもない限り、ということですね。特段の事情という言葉方をしているところを見ると、その立証責任は理事側にあるのかなと思いますが、いずれにしても非常に狭い。原則として無効な懲戒解雇をするのは善管注意義務違反、忠実義務違反だということを言っているわけなんです。

野村証券事件（最二小判平成12・7・7判時1729号28頁）は、取締役独禁法違反の認識まではなかったということで、取締役個人の責任を否定しました。確かに独禁法違反だったのだけれども、その認識を有するには至っていなかった、そのことにはやむをえない事情があった、ということで損害賠償請求を棄却しました。本判決もこの最高裁判決と似たような文言を使っています。たださらに突っ込んで、一般論として、無効な懲戒解雇は特段の事情がない限り理事の義務違反となりうる、と言った点が注目されます。

ちなみにこの原告の会員はやはり組合側に関係のある人なんでしょうか。

盛 恐らくそうでしょう。

本判決の意義

森戸 この事件の意義をどうとらえるか。肯定的にどうか積極的にみると、今後労働組合員が会社の株主となり、株主代表訴訟を通じて使用者の濫用的な解雇とか懲戒処分、あるいは不当労働行為に歯どめをかける、そういうやり方に道を開いた非常に意義ある判決といえる。他方で、いや実は大した意義はない、この事件はあまりに悪質で、会社の反組手的意図が明らかであっただけ、例外的なケースだ。そもそも株を市場で買える上場企業でそうそこまですごいことがあるのか。いやあるのかもしれないけれども、例えば非上場の企業だったらそもそもこのような手段は使えない。今回はたまたま比較的容易にすぐ出資できる仕組みの信用金庫であったのがプラスに働いただけだ、と。

それから、この訴訟で勝った場合、会員には1銭も入らない。主文は、渡島信金に3000万円払え、です。悪い理事とか取締役を懲らしめる意味はあるのかもしれないけれども、別にこっちに金が入るわけでもない。さて盛先生はどう評価されますか。

盛 これは、不当労働行為のような労使関係上の問題について経営者の責任を問うための一つの訴訟形式の可能性を開いたと言えるのではないかと思います。確かに今おっしゃったように、勝ったとしても経営者から会社にお金が動くだけですから、今後このような訴訟が提起されるとすれば、やはり何らかの背景の事情がある場合でしょう。これまでも、会社で労使紛争が起こった場合に、当事者や関係者が株主総会で発言をするというようなことはあったようですが、もしかすると、この事件を機に、もっぱら経営者の責任をはっきりさせるためにこういう代表訴訟を提起することが労働関係についても増えるかもしれません。

経営者の善管注意義務と忠実義務

この判決で一つ気になったのは、懲戒解雇が無効であることが裁判で確定した場合には、特段の事情がない限り、この場合には懲戒解雇時において理事の善管注意義務・忠実義務に違反することになるといっているのですけれども、これでいくと、経営者としてはかなり厳しい状況に置かれますね。この「特段の事情」とは、「懲戒解雇をすることが当時の客観的事情から

やむをえないといえるか」どうかというのですから、不当労働行為の成立が認められるような場合には、まず責任は免れないでしょう。集団的差別事件だと、経営者は億単位での賃金相当額の支払いを命じられることになりかねません。

森戸 そうですね。もちろん、やむをえない事情の立証という逃げ道があるのが一つ。もう一つは、すべての会社でこの事件みたいに、この懲戒解雇についてはこの取締役が悪いのだ、と素直に認定できるかどうか。人事担当者ではなくさらに上の取締役が具体的に何か、例えばそんなやつはクビにしちゃえと言ったとか、常に非常に組合を嫌っていたとか、そういう認定が必要なわけですよね。

盛 でも、むしろ考えられるのは、ワンマン社長であるとか、特定の経営担当者に事実上権限が集中している場合ではないでしょうか。だからこそ、このような訴訟を提起して、その個人的な責任を追及しようということになるのだと思います。

森戸 理事会も取締役会も、そこでの命令系統がわかりやすい事例でないとダメなのかなと思ったのですけれど。でも確かにこの判決の一般論は結構強力ですよ。

盛 強力ですね。でも、これも最近のコンプライアンス重視といったようなことが背景にあるのかなという感じはします。そういう意味では、これも最近の時代の流れを反映した判例と言えると思います。

森戸 この判決は懲戒解雇ですけれども、別に理論的には懲戒解雇に限らなくても、人事上のさまざまな不利益処分に使えるわけですね。

「組合代表訴訟」の可能性

盛 これは考えてみると、日本では現在認められていない組合代表訴訟を事実上可能とするものだとも言えます。例えば組合が株式を所有して、株主としてこういう訴訟を提起できるとすると、これは組合にとって有力な戦略手段になるでしょう。

集団的労使紛争においては、紛争のそもそもの原因が経営者の個人的な資質にあることは往々にして見られることです。つまり、根っからの組合嫌いだとか、組合潰しのためには初めから労働法を無視してかかるとか。この事件も多分にそのような傾向があるようで、だからこそ、使用者としての信用金庫の責任とは別に、理事長らの個人的責任を問うということになったので

はないかと想像されます。

森戸 そういう意味では、一番けしからん人をちゃんとピンポイントで攻撃できたわけですね。

あと、商法 272 条が信金法 39 条で準用されているのですが、代表訴訟とともに差し止めも可能です。そうすると、代表訴訟であれば会社に訴訟を起こせと要求し、起こさないようなら私が起こします、ということなんですが、差し止めは直接すぐにできます。それでいくと、人事上の明らかにおかしい行為を差し止めるというような訴えを株主がすることもできるのではないのでしょうか、理論的には。

盛 それは個別の人事措置などについても可能なのでしょうか。

森戸 明らかに変な懲戒解雇や、それはどう考えても不当労働行為でしょうというような行為を特定できれば、差し止めることも一応法律上は可能なのかなと思うのですが。

6. マンション住込み管理員の労働時間

—オークビルサービス事件（東京高判平成 16・11・24 労経速 1892 号 3 頁）

— 事案の概要 —

X とその夫（死亡）は Y 会社に雇用され、マンションの住込み管理員として働いていたが、所定労働時間外となる早朝や夜間においてもごみ置き場の開閉等を行うよう Y 会社より指示を受け、また日曜日等の休日についても平日と変わらない勤務状況であったとして、在職していた期間のほぼ全日について、時間外手当および休日割増賃金を請求した。

第一審（東京地判平成 15・5・27 労判 852 号 26 頁）は X の請求をほぼ認容し、高裁も、一部の時間帯については X ら夫婦のうち一人だけが勤務していたものとして請求額を一部縮減したものの、ほぼ原審判断を支持した。

盛 この事件は、マンションの住込み管理員の所定外時間の労働時間性が問題になったものです。夫婦が住込みでマンションの管理員をしていたわけですが、住居と管理員室が一体となっていて、所定の始業時刻の前後や土曜日、休日にも管理業務に従事したとして、割増賃金などの支払を請求したものです。夫は訴訟の提起に先立って死亡しましたので、訴えたのは奥

さん一人です。

事実をかいつまんでいいますと、被告会社と 2 人の管理員との間の契約内容としては、始業時刻が午前 9 時、終業時刻が午後 6 時、間に 1 時間の休憩ということになっていましたが、それとは別に、午前 7 時に管理員室の照明を点灯することとごみ置き場の解錠が指示されていました。それから、午後 6 時が終業ですが、その後、午後 9 時にごみ置き場の施錠をすること、午後 10 時に管理員室の照明を消灯することが指示されていたわけです。所定労働日は、平日のほか、土曜日については 2 人のうち 1 人が就業することとされていましたが、土曜日に就業した場合には別の日に代休をとるようとの指示もなされていました。しかし、実際の就労状況は平日と土曜日、休日とでほとんど変わらない状況で、管理員としての仕事をしてたと認定されています。そのほか、深夜の時間帯にも管理員としての業務に従事したことがあったようです。

まず、一審の東京地裁の判決ですが、労働時間概念について一般論を述べています。不活動時間、実作業に従事していない時間が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に決まるということで、直接引用はしていませんが、最高裁の大星ビル管理事件判決（最一小判平成 14・2・28 労判 822 号 5 頁）と同じことを述べています。

具体的な判断としては、原告らは全日にわたって午前 7 時から指示業務を開始し、午後 10 時で指示業務を終えている。この間、住込みの管理員として、その労働密度はともかく指示業務に従事しており、土曜や休日についても平日と勤務状況に変化がなかったのであるし、原告らが相互に業務を補完、代替、交代、協力し合って遂行するよう被告が求めていた以上、土曜や休日についても原告ら 2 名が従事したものとして扱うのが相当である。また、土曜日については代休取得も行っていない。それから、原告らは被告が直接申し送りしていない住民要望に応じているが、これも会社から 2 人に渡されていたマニュアルに記載されており、被告の所定業務である。ほかにもありますが、いずれにしても、先ほどいきました所定時刻の前後、それから土曜日、日曜日の同じ時間帯についても、すべて労働時間に当たると判断を下しました。

この判断は、東京高裁判決で、一部修正されました。

基本的な部分については一審の判決を引用しておりますけれども、どこが変わったかといいますと、日曜日と祝日の業務の遂行については、原告らのうち1人で十分のはずだからということで、1名についてだけ労働時間に該当することを認めたということです。

それから、会社側は、二審で新たに、原告らの所定時間には仕事から離れていた時間があつたから、それを時間計算から除くべきだという主張をしました。例えば、一審原告が病院に通っていた時間や、夫が犬の散歩をさせていた時間、裁判所に出頭していた時間、あるいは原告らが休暇を取っていた時間です。それに対して高裁判決は、例えば通院時間について、日常行動のため時間を割くこともありうることは業務の性質上当然に予想されることであり、それが長時間にわたるものでない限り、その際にも第一審被告の指揮命令権が及んでいるものと見て差し支えないとの前提に立ち、通院とか犬の散歩のための時間はその範囲内だということで、会社の指揮命令下にあつたと認めてよいと判断をしています。これは、従来の判例にはない判断ではないかと思えます。

本判決の意義

この判決の意義ですが、すでに労働時間概念をめぐっては、本来の業務に付随する活動、具体的には控所での安全保護具の着用とそれに続く作業現場までの歩行、及びその逆の行為について、それが労働時間に当たるとの判断が、最高裁の三菱重工業長崎造船所事件判決(最一小判平成12・3・9判例778号6頁)で示されました。第2に、不活動時間、実際に肉体的な活動をしていない時間帯の労働時間性については、先ほどの大星ビル管理事件判決で、ビル管理員の仮眠時間帯が労働時間に当たるという判断が示されています。

それに対してこのオークビルサービス事件の場合は、第1に、所定時間外にある行為をすること、この事件でいうと、ごみ置き場の解錠・施錠や管理員室の点灯・消灯といった行為が指示されている場合に、それらの行為と所定の始業・終業時刻の間の不活動時間は労働時間と言えるのかどうかです。

第2に、マンション管理員が会社の明示的な指示がないまま所定労働時間外や休日に管理員としての業務に従事した場合に、果たしてその時間帯は、その間の不活動時間を含めて労働時間に該当するかどうかという問題です。

3番目の問題点として、これは二審判決で問題となったことですが、マンション管理員という業務の性格上、労働時間と生活時間との関係をどう考えるべきかということです。つまり、それらは不可分一体である以上、生活時間が短時間であればそれも労働時間に含めて考えるのか、それとも、それらはあくまで別個のものとして、生活時間は労働時間から除外すべきだと考えるのかということです。

まず第1の不活動時間について、大星ビル管理事件・最高裁判決が一応その判断を示しています。それによると、不活動仮眠時間が労働時間と評価されるかどうかは、労働者が使用者の指揮命令にあるかどうかによって客観的に定まるという前提に立って、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱していることはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。」と述べています。この判断は、「労働からの解放」と「役務の提供が義務づけられているかどうか」がどのような関係にあるのか分かりにくい点もありますが、その後で、上告人らは「仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられている」と述べていることからすると、特定の場所に留まること、つまり場所的拘束性を重視しているようにも読めます。

そこで、このことを踏まえながら本件について考えてみると、所定時間内については一々問題にする必要もないと思うのですが、その前後の時間帯については疑問があります。つまり、早朝のごみ置き場の解錠から始業時刻までの間、それから終業時刻から管理員室の消灯までの間の時間は、果たして特定の場所に留まって随時役務を提供することが義務づけられていたと言えるのかどうか、労働からの解放がなかったのかどうかということです。裁判所はこれを手待時間と同じだと考えたのですが、指示されていたのは、特定の時刻における解錠や施錠、点灯、消灯という行為だけ

であって、その間については特に場所的な拘束性がないとすれば、むしろその間は休憩と同じように考えてもいいのではないかという気がします。また、第2の問題の休日の時間帯についても、同様にすべての時間帯が労働時間に当たることにはならないと考えられます。

第3の問題については、後で改めて取り上げることにして、まず第1と第2の問題についてはどうでしょうか。

不活動時間は労働時間か

森戸 一応裁判所としては、次の業務を開始するまで滞留を命じられた時間だという評価をしていたのではないですか。ということは、一応場所的な拘束もあるという意味なのかなと。

盛 そのこのところはちょっとはつきりしません。指示といっても、会社が明確に指示していたのは、解錠、施錠、点灯、消灯という行為だけなんです。その間どこにいるという指示はないわけです。それから、それらの指示された行為の性質からして、それらの行為と始業・終業時刻との間に必ず特定の場所にいる必要もないわけです。その間、どこにいて何をしようが構わないということであれば、これは労働時間には該当しないと書いてもいいのではないのでしょうか。

森戸 でも、一応窓口は閉じているけれども、インターホンか何かで呼び出される可能性はあったという認定ですよ。

盛 そうですね。所定時間前後の時間帯もそうだし、夜中とか休日もすべてそうなんです。

森戸 一応7時とか10時まではそういう呼び出しの可能性も割と高い時間として労働時間性を認めたのかなという感じで読んでいたのですけれども、確かにあまり基準ははっきりしない。

盛 例えば大星ビル管理事件の場合は、必ず管理員室にいて、そこから出てはいけません。そして、警報や電話が鳴ったらすぐそれに対応することが義務づけられていたのです。けれども、この事件の場合には、確かにインターホンが鳴ったらそれに対応していたとしても、管理員室にいない必要はないし、外出が禁止されていたわけでもありません。恐らく、自室で普段の生活をしていただろう。

森戸 やはり、本来なら監視断続労働みたいな許可を得てというような形態なんだけれども、そうしてい

ない以上は基本的に労働時間性を認める方向の判断になるということでしょうか。

盛 確かに許可を受けていれば、労働時間かどうかを問題にする必要はないわけですからね。

会社も適用除外の許可のことは知っているでしょうから、あえてそれをしないということは、やはり管理員という監視断続労働であっても、きちんと所定時間を定めることで、仕事と生活にメリハリをつけるということではないのでしょうか。住込み管理員の場合、労働時間規制が適用されないとすると、逆に年がら年じゅうが労働時間になってしまって、絶えず住民の要望に応えないといけなことになるかれません。今どきそういうことでは、管理員の成り手もないでしょう。それなのに所定外時間や休日もすべて労働時間になるというのでは、ちょっと会社にとって酷な感じがします。

二審判決が、土曜日に加えて日曜祝日についても平日の所定時間に相当する時間帯とその前後を労働時間と認めた上で、1人分の請求だけ認めた部分についてはどうでしょうか。

休日・祝日は労働時間か

森戸 1名だけ業務に従事したとされた部分ですよ。

盛 平日と異なる状況だったということから、果たして土日まで全部労働時間だと言っていいのでしょうか。土曜日は指示があったので、1名分の請求を認めたことはそれでいいでしょうけれども、日曜祝日まで指示があったと言えるかどうか。

森戸 そこは明確な指示ではないのだけれども、業務の性格上自然とそういうふうになりますよねという判断なのかな。

盛 外見上普段と同じ業務に従事したといっても、これはやはり使用者の指示がなければ、明示、黙示ということはありますけれども、指揮命令下にあるとは言えないわけで、勝手に日曜日に会社に出てきて仕事をしたから休日手当をよこせといたって、使用者の指示も何もなければ、これは認められないでしょう。

そういう意味で、果たして日曜祝日についてまで、管理員室や隣の自室にすることを会社が黙示的にせよ指示していたと言えるのかどうか疑問だということですよ。

森戸 ただ、そこはやはり普通に会社に行くのとは

違って、管理員さんなので、そこに住んでいる。勝手に日曜に出勤したというのとは違って、常にそこにいるから、どうしてもある程度手待ちのような状況にならざるをえない。

盛 確かにそういう違いはありますが、それならばマンション住込み管理員の生活時間はすべて手待時間かというところ、そうとも思えない。私の考えは、結論から言うと、所定時間とそれ以外とで区別するという立場です。所定時間については、これは基本的には労働時間と考えます。管理員室にいて業務に従事することが義務づけられているわけですから。また、管理員の場合は生活時間と管理員の業務は一体だから、高裁が言っているように、短い生活時間のための業務からの離脱は無視してよいでしょう。これに対して、所定時間以外の時間については、現実に管理員としての業務に従事した時間だけが労働時間としてとらえられるべきではないかということです。

つまり、所定時間外や日曜祝日には、確かに管理員室は閉めていたわけですが、すぐ隣の住居にいるわけですね。住民から何かやってくれと言われてれば、それは管理員としてはむげに断るわけにはいかない。会社としても、通勤の管理員とは違って、住込み管理員にはそこまでの期待があったとも言えると思います。そうだとすると、そういう状態は、一種の呼び出し待機の状態と言えるのではないのでしょうか。したがって、管理員として実際に住民に対応した時間だけが労働時間で、それ以外は生活時間というふうに評価できるのではないかと思います。

森戸 それは手待ちとまでは言えない時間ということですね。大星ビル管理の管理員さんが仮眠をとっている時間とはやはり違うと。

盛 違うと思います。

森戸 違いはどこでしょう。最高裁の枠組みでいえば、指揮命令下にあるかどうかですが。

盛 大星ビル管理の場合には、仮眠時間といえども管理員室にいて、随時警報などに対応することが義務づけられているわけです。

森戸 場所的拘束ということですか。

盛 本件のマンション管理員の場合には、会社側から義務づけられているのは、少なくとも所定時間は管理員室にいて、その前後の一定の時間に特定の行為をすることですが、それ以外の時間に特定の場所にいることまでは要求されていないと思います。

ただし、管理員マニュアルの中に緊急時の対応ということが書かれているのです。要するに、管理員ですから、所定時間外であっても何か事故があったというような場合には、やはり管理員としてそれに対応することが求められると思うのです。そういう緊急時に管理員としての業務に従事したら、その時間は労働時間としてカウントするのは当然でしょうけれど、それ以外の時間についてまで、そういう緊急の業務に対応するために特定の場所に留まってる義務があるということにはならないのではないのでしょうか。

森戸 別にこれは、日曜に2人でどこかに出かけちゃっていても、それはそれでよいと。そうすると、盛先生のお考えだと、この事件は大星ビルの管理員さんに比べれば拘束の度合いが弱いと。

盛 弱いし、会社の指示の内容もやはり性質が違っていているのではないかという気がしますね。

森戸 そうすると、高裁は労働時間を認める範囲を半分下げただけけれども、高裁でもちょっとまだ広過ぎるのではないかということですね。

盛 それから、この事件の場合、地裁、高裁の立場に立つと会社としてはどう対応したらよかったのかと考えると、例えば、土曜日とはかくとして日曜日とか休みの日は、住民の要望があっても絶対に聴くな、緊急の場合を除いて一切管理員としての仕事をするなという指示ができたかどうか。どうもこの地裁、高裁の考え方によると、そこまでしないと労働時間と認められてしまいそうな感じがするのですが。

森戸 それはちょっと現実的じゃないですね。

盛 そうでしょう。

森戸 そこに詰めている必要はない、土日に居住者から要望があることもある、でも基本的にそれは労働時間じゃありません、という扱ひも可能な気はしますけれどもね。

盛 全くの個人的サービスだという会社側の主張も、逆に言い過ぎかなという気がして、実際に対応した時間だけは少なくとも労働時間として扱うというのが折衷的なところかなと。

ただ、実際問題としては、住込みでマンションの管理員を置くというのは、これは四六時中の対応をそれとなく期待しているのですよね。

森戸 恐らく24時間即対応というのがそのマンションの売りなのでしょう。

盛 必ずいますということがね。だから、所定時間

を定めておきながら、24時間対応をそれとなく期待するというのは、やはり矛盾していますね。

森戸 それだったら通い方式でいいじゃないかと。

盛 実際、この事件でも外部委託でやらせていた時期もあったわけです。ただ、マンションの管理組合や住民はお客様ですから、会社側が一方的に決めるわけにもいかないでしょう。

森戸 こういうマンションの管理員さんは結構いっぱいいるわけですから、実務上影響はありますね。労災の判断などにも影響はありうるでしょうし。

あと、ちょっと話は変わっちゃうのですが、例の通院時間の判断がありましたね。高裁は、日常生活のために時間を割くこともありえる、そういう就労形態で、指揮命令下から離脱したとは言えない、日常生活に伴う時間だと言っているのですけれども、私はちょっと疑問です。日常生活と一体をなしているのは確かですけれども、医者に行ったりするのは明らかに業務じゃないと思うのですよ。契約上、指揮命令下からこのぐらいなら離脱してもよいとされた時間があって、その場合は賃金も通常どおり払う、そういう契約だということならわかるのだけれども、指揮命令下にあったというところちょっと広いのじゃないかな。

ここは実は先ほどの盛先生のご指摘にもつながるのですが、やはり裁判所は基本的に指揮命令が非常に広く全部に及んでいる、四六時中及んでいるという考え方に立つからそういう判断になっている。しかし自分の病気で病院に行っている時間が指揮命令下というのはおかしくないでしょうか。

盛 確かに、犬の散歩をしている間も指揮命令が及んでいるというのでは、会社側は納得しないでしょう。むしろ、そのくらの日常生活のための管理業務からの離脱は、マンションの住込み管理員という業務の性質からして、初めから許容されていると考えるべきでしょう。

森戸 そういうことだと思うのですよ。それで、特に賃金カットもしない、そういう言い方ならわかるのだけれども、指揮命令下だ、労働時間だというのは、そこはどうかと思います。

自分で読んでいるときはそこだけ疑問に思っていたのですけれども、盛先生のお話を伺って、裁判所は指揮命令下というのを非常にゆるゆるに見ているのだな、そこはつながっているのだな、とわかりました。

盛 まあ、変に一貫しているのですね。

森戸 確かに一貫はしている。

盛 もちろん、単に一貫していればいいというものではなくて、もう少し理論的に詰めて考える必要があるということです。

7. 受動喫煙と安全配慮義務——江戸川区受動喫煙損害賠償事件（東京地判平成16・7・12労判878号5頁）

事案の概要

Yの職員となったXの最初の配属先では室内喫煙が許されていた。目とどの痛みを感じるようになったXは、A医大病院医師による「受動喫煙による急性障害が疑われる」旨の診断書を示して上司に分煙措置を要求したが聞き入れられなかった。またその後異動になった次の部署でも完全な分煙措置がとられるまでには至らなかった。（なおその次の部署では完全禁煙が実施された。）Xは、YがXを受動喫煙下に置き続けたことは使用者の安全配慮義務違反であると主張、Yに対し健康被害についての損害賠償請求を行った。裁判所はXの請求を一部認容した。

森戸 受動喫煙による健康被害を理由に、地方公共団体である使用者に損害賠償請求がなされた事件です。

これまででも、本件のような訴訟、あるいは分煙施設設置要求を認めなかった処分取消訴訟など、受動喫煙の被害をめぐる裁判例は幾つかあるのですけれども、どれも原告側、アンチ・スモーカー側が敗訴しています。平成16年にも別の受動喫煙の判決（JR西日本（受動喫煙）事件・平成16・12・22労判889号35頁）があったのですが、そこでも原告が負けています。本件は、受動喫煙関連の裁判で原告側が勝訴した初めての事例ということになります。慰謝料たった5万円ですが、使用者の安全配慮義務違反が認められたことは確かです。

原告は平成7年4月に採用されましたが、自席でたばこを吸うことが許されていた職場で、すぐに目やどの痛みを覚えます。分煙推進を訴えたり区議会に請願したりして、10月ごろには喫煙場所が設置されたのですが、仕切りもなく、しかも場所は原告の席の2~3メートル後ろ。それでその後急性咽喉炎と診断され、同年12月の末に受動喫煙による急性障害の疑いあり、非喫煙環境での就業が望まれる、という診断

書ももらって翌年1月にこれを上司に提出しています。しかし、それに対して課長は何もしてくれず、結局入庁1年後の平成8年4月に別の部署へ異動となります。1年での異動というのは異例だったのですが、原告の希望を入れたということのようです。異動先も完全禁煙ではありませんでしたが、まあ異動前よりはましな状況になったようです。

裁判所は、まず一般論として、被告の江戸川区は、施設等の状況に応じ、一定の範囲において受動喫煙の危険性から原告の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負っていた、とします。その根拠は、平成7年ごろまでには受動喫煙の問題が社会的にも注目され、対策をとる企業や官公署も増えていたこと、平成8年にはこの問題に関する労働省のガイドラインやマニュアルが公表されていたこと、です。

その後は時期を分けて判断をしています。平成7年4月から翌1月まで、この期間については義務違反はない。平成8年4月の異動以降についても同様。しかし、平成8年1月から3月末までの3カ月弱、この時期については区に義務違反があった。なぜなら、原告が非喫煙環境での就業が望まれるという診断書を出したのに、原告の席の2~3メートル後ろに喫煙場所があるという状況をそのまま放置しており、また自席でたばこを吸ってはいけないという禁止も徹底しなかった。これは安全配慮義務違反である、と。

本判決の意義

初めての原告側勝訴という点に着目すれば、非喫煙者側を勢いづける判決ともいえます。しかし、今検討しましたように、かなり具体的な診断書が出ていたという事例なんですね。さらには、分煙といいつつ、その人のすぐ後ろに喫煙場所ができてしまった。しかも3カ月弱の期間のみが義務違反、慰謝料たったの5万、ということですから、極めて限定的な判決だという評価も可能でしょう。もっと言えば、時代の流れはさておき、このぐらいの診断書が出ないかぎりには特別な措置は不要、と言った判決なのかもしれない。評価の仕方はいろいろあるとは思いますが。

盛 やはり、これはやや特殊な事案かなという感じがしました。これまで、一般論としてはそういう配慮義務を認める判決があったわけですが、この事件の場合、診断書まで示して対応を求めたにもかかわらず何もなかったという点に責任の所在を認めているわ

けですから、必ずしもこれは一般化できないのかなという気はしましたね。

森戸 5万円もあくまで慰謝料でして、治療費じゃない。判決は実は、原告の急性障害と受動喫煙との法的因果関係は認定していません。法的因果関係があるかどうかはともかく、というような言い方をしています。つまり、受動喫煙で病気になったかどうかはわからない。ただ、現在この症状が出ていることは確かで、この人を受動喫煙の状態にこれ以上置いておくのはよくないですよという診断書が出ている。それを無視するのはさすがにまずいでしょ、という判断なので、それはある意味当然といえば当然なのかもしれません。

健康被害訴訟の今後

ただ今後のもっと厳しい判断になる可能性もあります。社会のとらえ方も厳しくなっていますし、健康増進法も制定され、その25条では受動喫煙防止に関する努力義務のような規定もできています。今でもこの判決程度でよいのだ、診断書が具体的に出てくるまでは何もしなくていいのだ、と思っているとそれはちょっと見込み違いかもしれませんね。

盛 そうですね。それに、この判決の認定事実を読んでいて、WHOから始まって、いろいろな受動喫煙についての研究、それから厚生労働省のガイドラインといったものが出されて、さらに健康増進法、こういう一連の流れから見ると、確かに喫煙をめぐる社会環境というのは、ここ10年ぐらいで本当に大きく変わったという感じがします。だから、その中にこういう喫煙に関係するいろいろな動き、嫌煙権訴訟もその一環でしょうけれども、そういうものがあって、だんだん世の中の状況が変わってきたということがいえるわけです。

このまま変化が続けば、単に個別事案の処理ということだけでなく、判例の内容そのものも変わるということはあるのではないかと思います。

森戸 ところで、この受動喫煙に関する訴訟というものをごっと見てみると、ほとんど公務員関係ですね。民間企業でもJRです。純粋なといたら変ですけども、普通の民間企業の事例がないのはどうしてなのでしょう。公務員はクビにならないから言いやすい、民間はうかつなことを言うとクビだから、ということなのか、それとも民間企業はもう分煙がちゃんと進んでいて事件にならないのか、などなどいろいろ考えた

のですが。

盛 民間企業では、分煙の状況は業種や職場によってかなり違うように思います。公務員や公共企業の職

員の場合、使用者自身が禁煙・分煙の推進役だから、それだけ訴えやすいということがあるのかもしれない。

フォローアップ

職務発明の「相当の対価」——日亜化学工業事件（東京地判平成16・1・30 労判870号10頁）

— 事案の概要 —

Y会社の従業員であったXの発明に係る「青色発光ダイオード」については、Xを発明者、Y会社を申請人として出願・設定登録されていたが、Xは、その特許権はXに帰属しており、Y会社には継承されていないとして、①特許権の一部についての移転登録及び不当利得の返還として1億円の支払い、及び②職務発明の「相当の対価」の一部請求として20億円の支払いを求めた（後に請求額を増額）。中間判決（東京地判平成14・9・19 労判834号14頁）では、①について、本件発明は職務発明に該当するとして、特許を受ける権利がYに承継されたとのY会社の主張を認めた。この中間判決を受けて、本判決は、②の「相当の対価」について、それは、会社が特許権の取得により当該発明を実施する権利を独占することによって得られる利益（独占の利益）に対する発明者本人の貢献度に基づいて算定すべきものと判断し、本件特許発明については発明者であるXの貢献度は50%を下回らないとして、「相当の対価」を約604億円と算定した上、Xの請求額である200億円を限度として請求を認容した。

この判決に対してY会社が控訴していたが、東京高裁では和解勧告が行われ、結局X・Y会社間で、8億4400万円で和解が成立した。

盛 では次に、前回のフォローアップということで、職務発明の問題を取り上げたいと思います。

昨年のディアログでは、最高裁のオリンパス光学

工業事件判決（最三小判平成15・4・22 民集57巻4号477頁）が取り上げられました。この判決では、一つには、発明に関する権利は本来的には発明者に帰属するわけですが、特許法35条によって、職務発明に関する限り、使用者等はあらかじめ規則などによって特許を受ける権利を承継させることができるほか、事前に対価の額や支払時期等を定めることができるとされましたが、同時に、そのような対価の額が同条4項にいう相当の対価の額に満たないときは、その不足する対価の支払いを受けることができるという判断が示されました。もう一つは、時効に関して、勤務規則等に報酬の支払時期についての定めがあるときは、その時期が時効の起算点になるとの判断が示されました。

その後、世間を騒がせた日亜化学工業事件判決（東京地判平成16・1・30）が出されて、相当の対価の額として200億円というショッキングな数字が出されたわけですね。その直前に日立製作所事件（東京地判平成16・1・29 労判869号15頁）の判決が出て、その認容額が1億2000万円以上という史上最高額だったのですが、1日にしてそれがあっさりと塗りかえられたということでも印象的でした。さらに昨年は、味の素（東京地判平成16・2・24 労判871号35頁）、日立金属（東京高判平成16・4・27 労判876号24頁）と、相次いで職務発明をめぐる判決が出たわけです。それらの判決で問題になったのは、主として職務発明に関する相当の対価とは何か、どのような基準によって算定するのかということであって、それはもっぱら特許法35条の解釈の問題ですから、ここで取り上げるのもどうかと思いましたが、フォローアップということですので、簡単に判決の内容を見ておくことにいたします。

これらの判決は、いずれも改正前の特許法に基づく

判断ですが、改正後も「相当の対価」について争う余地は残されていますので、改正法に基づく訴訟と全く無関係ではないと思われますが、そこでの争点は、改正後の規定にもある「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」とは何か、その発明がされるについて使用者等による「貢献」とはどのように評価されるのかということでした。また、改正法では、正当な報酬の評価要素として使用者等の「負担」と「従業者等の処遇その他の事情」が加えられたのですが、旧法の下で、法律に定められていた事項以外の要素が考慮されるのかどうか、考慮されるとするとどのようなことが考慮されるのかということが問題になりました。

その判断の一例を日亜化学の判決で見てみることにします。その内容はほかの判決にも共通しているのですが、基本的には、使用者が当該発明に関する権利を承継することによって得た利益とは、使用者が問題となる発明に基づく実施権に基づいて、例えば製品を作った得た利益とか、承継された職務発明による特許権にかかる製品を製造・販売して得られた利益や収入額を意味するものではないということでは、共通していると言ってよいと思います。

というのは、使用者はもともと職務発明によって通常実施権を得るわけですから、その通常実施権によって得た利益というのは、権利の承継によって得られた利益ではない。そのため、判決の多くは、「使用者が受けるべき利益」とは、基本的には、特許権の取得により当該発明を実施する権利を独占することによって得られる利益、つまり「独占の利益」をいうと解しています。

「独占の利益」の算定

では、その独占の利益とはどう算定するのかについて、日亜化学判決では、三つの可能性を挙げています。まず、使用者が当該特許発明の実施を他社に許諾している場合には、それによって得られる実施料収入がそれに当たる。2番目として、他社に実施許諾していない場合には、特許権の効力として他社に当該特許発明の実施を禁止したことに基づいて使用者が得た利益がこれに該当する。例えば、使用者が当該発明を実施した製品を製造販売している場合には、他社に対する禁止の効果として、他社に実施許諾していた場合に予想される売上高と比較して、これを上回る売上高を得ているものとするれば、超過売上高に基づく収益がこれに

当たると言っています。それから3番目として、他社に実施許諾もしていない場合には、仮に他社に実施許諾した場合を想定して、その場合に得られる実施料収入として独占の利益を算定することも考えられると述べています。このような場合には、その評価基準はかなり曖昧で、こうなりますと、仮定に次ぐ仮定ということで、かなり抽象的な判断にならざるをえないこととなります。

日亜化学事件の場合、日亜化学は特許権をほかに使わず、自社で生産をしていましたので、第1の方法は使えず、第2、第3の方法をとるしかない。そこで、判決は、同じ青色発光ダイオードを作っている豊田合成及びクリー社に本件特許発明の実施を許諾した場合を想定して、その場合に得られる実施料収入により算定するという方法をとっています。日亜化学が上げた売上高のうち、少なくとも2分の1に当たる製品は豊田合成及びクリー社によって販売されていたものと想定して、その実施料率は少なくとも見積もっても販売額の20%ということにして、結局、日亜化学の売上高の半分のうちの販売額の20%を実施料収入と想定して、それで得られた額が1208億円余りということになりました。

貢献度

次いで、貢献度について検討します。これは法律にも貢献度として規定されているわけですが、この青色発光ダイオードの発明は非常に特殊な事情にあり、特別の発明だということで、貢献度は50%を下回らないから、結論としては1208億円の半分である604億。しかし、請求額が200億円なので、その限度で請求を認容するという結論になったわけです。

味の素事件・東京高裁判決（前掲）でも、独占的に実施し、またはライセンス契約を締結するについて使用者等が貢献した程度その他証拠上認められる諸般の事情を総合的に評価して相当の対価を算定するということを述べており、要するに35条第4項に掲げられた相当の対価の評価要素はあくまでも例示だということです。それからもう一つ、先ほどのオリンパス光学工業事件の最高裁判決が示した時効に関する判断との関連で、この味の素事件判決がおもしろい判断をしていますので、労働法には直接関係ないのですが、紹介しておきたいと思います。

「時効」の判断

この事件では、特許を受ける権利を承継させたのが昭和57年で、そのときは勤務規則などには対価の支払時期に関する条項がありませんでした。したがって、原則に従って57年1月の権利の承継の時点から時効が進行するということになるわけです。それから、職務発明の対価に関する時効期間については議論があるようですが、判例は10年と考えています。そのため、この事案では57年から10年で時効にかかっていたわけですが、会社はその後平成11年に特許報奨規程を作って、さらに発明等取扱規程を改定して、昭和54年4月1日以降特許出願された職務発明にまでさかのぼって適用することにして、平成13年1月に、特許報奨委員会による審査を経て原告に対しても本件発明に係る特許報奨金を支払ったわけです。

そこで判決は、この点を捉えて、これらの特許報奨規程の制定と発明等取扱規程の改定及びそれに基づく特許報奨金は、いわゆる実績補償の性質を有するものであり、特許法35条3項、4項所定の相当の対価の一部に当たると解される。したがって、その支払いは、相当の対価の支払債務について時効が完成した後に当該債務を承認したものとすべきであるから、被告が当該債務について消滅時効を援用するのは、信義則に照らし許されないものと解するのが相当であると判断しました。

特許をめぐる対価請求については、やはり労働者が在職中に会社を相手取って訴えることが難しいせいも、退職してから訴訟を起こすことが多くて、しばしば時効の問題が出てきます。オリンパス光学工業事件の場合は、会社の規則に定めがあればその定めに従って報酬が最終的に支払われる時期が起算点になると判断して、時効の問題を救ったわけです。ところが、この味の素事件では、会社が後になって追加報奨を支払うという規則を定めて、実際にそれに基づいて報奨金を支払ったために、かえって会社としては相当の対価の全額を払わなければならないという、ちょっとかわいそうな結果になってしまいました。

森戸 会社からすれば、親切があだになったみたいだな。

盛 そうい感じがしますね。

それから、時効の成立が認められた事件、これが東芝事件（東京地判平成16・9・30判タ1181号333頁）

です。この事件では、報酬の支払時期が何段階かに分かれて規定されていたのですが、最終的に特許権を他に譲渡した場合には、そこで打切補償のような形で報酬を払って、それ以降会社は報酬を払わないことになっていたわけです。問題となった特許は関連会社に特許が譲渡されて、その時点から時効の進行が開始してすでに10年を経過しているということで、時効の援用が認められたということです。

総じて見ますと、これまでに出た判決は、いずれも最高裁のオリンパス光学工業事件を前提として、そして使用者が受けるべき利益、独占の利益、それから貢献度その他諸般の事情を考慮して相当の対価を算出していると言えます。ただし、例えば日立製作所事件のように、一審と二審で細かい数字でだいぶ判断内容が違っているというものがあります。それから、日立金属事件の場合、高裁判決はほぼ全面的に一審の判断を支持したのですが、時期的にちょっと離れていますので、その間の報酬がプラスアルファされたというような例もありますけれども、総じて、ある程度判例の基本的な判断枠組みというものは確立しつつあるのではないかと思います。

改正特許法35条4項

ご承知のとおり、特許法35条が改正されまして、新たに第4項の規定が置かれて、対価の決定について基準の策定ということが規定されました。「対価について定める場合には、使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。」というものです。それとともに、従来の第4項が第5項となって、「相当の対価」の評価基準として、新たに対価の評価基準として「その発明に関連して使用者等が行う負担」と「従業者等の処遇その他の事情」が付け加えられました。しかし、すでに判例上は、従来あった二つの要素以外にも諸般の事情を考慮するということがほぼ確立していましたので、念のためこういう規定を置いたということだと思います。

この改正によって今後判例がどう変わるのかということなんですが、新法のもとでも相当の対価の請求は可能なわけですから、仮に社内の対価決定基準の整備

がなされても、今後とも裁判は起こされるのではないかと思います。その場合の基本的な判断枠組みは従来ものが維持されるのではないかと思います。社内での基準の策定やその内容がどのように評価されることになるのか、注目されることです。

森戸 すでになされている発明についての紛争はなお旧法で裁かれるのですよね。改正法に附則がありますので。だから、もうしばらくは旧法下の事件も出てくる。あと新法についてですけれども、35条4項は、あまり不合理なことを定めるとそれはだめですよ、そういう場合は5項で相当の対価を別に決めますよ、という規定です。合理的かどうかというのは、4項を読む限りは、開示の状況、協議の状況、意見の聴取等を考慮して決めるとなっている。とすると、必ずしも金額が高いとか低いとかいう問題ではない、というふうにも読めますよね。

要するに、規則をつくるときにちゃんと協議して、開示して、意見を聞いていれば一応は不合理じゃない。そんなに高い対価ではなかったがちゃんと意見を聞いていたということで5項にはいかない。それで従来よりも金額が抑えられる。そういうねらいなんですか。ただ盛先生のお考えでは、そう簡単にいかない、やはり紛争になるときというのは何か大きな発明がされた場合だから、結局相当の対価はいくらかという5項の議論になる、そういうことでしょうか。

盛 なると思いますね。というのは、やはり裁判を起こしてまで対価をもらおうということは、十分に報われていないと思うからで、いくら対価基準を整備しても、金額が低いと思えば裁判は起こるでしょうね。ただ、その場合に裁判所の判断として、きちんとした手続を経て作られた基準に基づいた金額だということはどう評価することになるかですね。そのような基準の合理性を推定するような規定まではないわけだから。

森戸 4項の書きぶりは、そういうことを一応想定しているのでしょうか。ただ、日亜にせよ平成16年に出た他の判決も、少なくともその時点では、基準の開示に問題があったわけでもない。協議はそんなになかったかもしれないけれども、ちゃんと規則があって、それなりの開示はされていたのですよね。

盛 規則はあったけれども、例えば日亜化学にしても、相当な対価を決めるための仕組みはなかったわけですね。

森戸 特許1件で1万円とか、そういう定め方であっ

たと……。

盛 その程度であれば、いくら従業員と協議して決めたからといって、恐らく合理性はないでしょう。

森戸 そうすると、単に手続を踏んで作ればオーケーということにはならないのですかね。

盛 そうですね。きちんとした手続を経たうえで、合理的な内容のものを作れということでしょう。

森戸 でも、実務的にはやはり、会社側からすれば、4項にならってきちんとした基準を作り、あとはもう基本的にはこれでいくのですよ、としたいわけですよね。

盛 だから、なお5項が残ったことに対しては、企業側は非常に不満でしょう。しかし、4項だけでは、合理的な報酬が支払われるかどうか、十分担保できませんね。

日亜化学事件判断の特殊性

森戸 日亜事件の判断ですが、私は、印象としてはやはり、ちょっとこれはないんじゃないという感じがしています。理論的ではないのかもしれませんが、職務発明という場合、要するに使用者はスポンサー、労働者はお抱え絵師みたいなものなんですよ。異論はあるかもしれませんが。それでスポンサーの取り分が半分ということはありえない。スポンサーがいろいろな投資をして、いろいろなチャンスを与えてあげる、ハズレばかりだがたまに当たりもある。それでいくと、地裁の計算はちょっと、と私は思ったのですけれど。

例えば貢献度の判断をするにあたって、会社の規模は関係ないとまで言っています。会社の現在の利益からして、当該寄与が使用者会社の規模に照らしてどれほどの負担かという使用者の主観的な側面は考慮されないのだそうです。確かにすごい発明なんだろうけれども、会社は組織全体として動いているのに、それはあまり考慮してくれていないのかなあ、という気がしました。

盛 貢献度が50%というのは、ほかの裁判例と比べても異例です。ではどのくらいがいいのかとなると、これはまた難しい。

森戸 ただ、ほかの判決では大体結局5%ですよ。9割方会社ですね。

盛 それが普通のところじゃないでしょうか。

森戸 逆に言うと、この日亜の判決が非常に際立って浮き上がる。判決では、これはやはり希有な事例だ、

普通の発明とは違う非常に特殊なもので、大企業でもない、小企業の貧弱な研究環境、そんなことは本来ありえないようなボロボロの工場から、この人がひとり頑張っすごい発明を生んだのだ、という感動的なストーリーになっているのですが、ちょっと妄想が過ぎないかなあ。別にそんな弱小企業というわけでもないですし、逆に何でもここまでこういう判断になったのかわからないです。

盛 結果的に高裁で和解が成立して、合計で8億円ちょっとになりましたね。

森戸 あの和解はすべての特許をひっくるめて、なんですよね。この事件の特許だけではなくて。会社と会社の間の紛争を一切なしにする代わりに8億、ということにしたのですね。高裁が自らの立場をある程度明らかにするような文書を出したことがきっかけにもなったようです。和解では会社の貢献度が95%とされました。

盛 報道によると、新法に従っていくつかの会社ではすでに発明の対価を決めるための仕組みをつくったそうですが、だんだんそういうふうな形が変わっていくことは確かですね。同時に、今回の改正は不十分だから、さらにもっと改正せよという要求も出ているようです。

森戸 労働法的な観点から、この種の紛争についてなにか言えることはありますでしょうか。

労働法的観点からみた職務発明問題

盛 判決の中には、外国における特許を受ける権利と準拠法に関する問題の中で特許法35条の性格について触れていて、これはいわゆる労働法の一部であるという言い方をしているのです。要するに、労働法規であるがゆえに、特許に基づく報酬、相当の対価に関しては、日本の特許法35条が少なくとも国内の労働関係には適用されるというわけです。

最高裁の先例として、外国で特許を受ける権利の準拠法は、属地主義の原則から、その国の法律によるという判断があるのです（最三小判平成9・7・1民集51巻6号2299頁）。例えば日立製作所の一審判決（東京地判平成14・11・29労判842号5頁）では、その判決を引用して、外国で特許を受ける権利について

は特許法35条が適用されないという判断をしていたのですが、高裁は先ほどのような理由でそれをひっくり返したのですね。それから、味の素事件の東京地裁判決（前掲）でも、同様に35条の適用を認めたのですが、この中でもやはり35条は労働法規であるということを行っています。

ただ、そういうふうな観点からすると、確かに労働法規だということはわかるのですが、規定の内容からは若干の違和感もあります。特許法35条は「従業者」という用語を使っていますし、新法の中でも「従業者等との間で行われる協議の状況」とありますけれども、いったい「従業者等」との協議とは何か。特許法の解釈によると、従業者というのは従業員や労働者ではないのです。従業員も含むのですが、もっと広い概念です。だから、解説書などを見ると、派遣労働者も含むというようなことが書いてある。ただし、逆に職務発明を伴う業務に従事している者という限定があることも確かです。

では、そういう人たちとの間で行われる協議とはいったい何を考えているのか。労働法的発想だと、すぐ過半数代表ということになるのだけれど、どうも過半数代表や労働組合との協議だけではだめなようです。労働法との関連でも、もう少し規定の整備は必要ではないかと思います。

ちなみに、「従業者」というのは労基法121条の両罰規定など労働関係法令にもかなりあるのですが、これまでその意味についてあまり議論はなかったようですね。

森戸 新法の周知徹底というのは、例えば規則をみんなに渡す、掲示する、イントラネット上で見られるようにする、そういう労基法上の義務を果たせばよいということなのか。そのあたりの議論もできそうですね。

盛 よく言われることですが、職務発明の問題は従業員管理の問題でもあります。発明とか特許について、そういう観点から従業員に対するきちんとした報酬の仕組みを企業があまり考えてこなかったというところに根本的な問題があるのでしょうか。職務発明の問題も広い意味での労働条件の一つですから、労働法的にもその明確化と合理性が求められるといえます。

ホットイシュー

1. 自社年金の受給者減額——松下電器産業（福祉年金）事件（大津地判平成16・12・6労判889号73頁）

— 事案の概要 —

退職者であるXらは、かつての勤務先であるY社の福祉年金制度から年金を受給していた。Yが給付利率の引き下げによる支給額の減額を行ったため、Xらは減額は違法・無効であると主張し減額前の年金額の支払いを求めて提訴した。裁判所はXらの請求を棄却した。

森戸 では、ホットイシューの一つ目として、自社年金の受給者減額、松下電器の福祉年金事件を取り上げます。

これまでも受給者の年金を減額するという事件はありました。2件の幸福銀行事件です（幸福銀行（年金減額）事件・大阪地判平成10・4・13労判744号54頁；幸福銀行（年金打切）事件・大阪地判平成12・12・20労判801号21頁）。ただ平成10年のものは、慣行で規定の3倍もの金額が支給されていた、その上積み分を停止するという事件でした。平成12年のほうは、その自社年金制度自体をやめるという事件ですけれども、金融再生法の適用という背景事情があった。つまり会社は事実上破綻したわけです。つまりどちらもそんなに一般化できない、特殊な事例と言えないこともない。

ただ今度の松下の事件は、会社は存続していますし、超有名企業である。それから減額の幅も、給付利率の引下げというよくありそうなパターンである。これについて判断が下ったということでは非常に意義があるのではないのでしょうか。また報道されているところによれば、同じような受給者の年金減額の訴訟は他にも結構進行中のようです。この事件自体も控訴されていますし、今後の判断が非常に注目されます。

福祉年金という制度は、要するに退職金を最高で半

分まで会社に置いていける、そうしたら会社がそれを非常にいい利息をつけて運用してあげるよ、というものです。基本年金というのは一定の支給期間で終わるのですけれども、それより長生きすれば別にちゃんと終身年金が用意されている。ただこの原資は会社の他の資金と一緒にされていて、分別管理はされていませんでした。

この制度は昭和41年に始まりましたが、何度かの制度変更を経て、最終的には平成14年4月に退職金・年金制度の抜本改革が行われたことにより廃止されました。かわりに、厚生年金基金の第2加算（キャッシュ・バランス・プラン）が導入された。そしてすでにやめた人がもっていた福祉年金についても、平成14年9月に、給付利率、要するに預かった退職金の運用利回りですね、会社がこれを一律2%引き下げました。今後はこれで年金額の計算をしていきますよ、といったわけです。

表でまとめてみたのですが、この事件の原告は3人ですけれども、やめた時期によって給付利率が違います。それぞれ9.5、8.5、7.5です。これをそれぞれ2%ずつ引き下げた。退職金を幾ら預けていったかというのが「預かり原資」のところですね。例えばX1は、改定前は年金額170万円、年間170万もっていたのが151万になった。ほかの人も以下同様で、結局、年間で大体20万ぐらい減額されたということなんですね。これを不服とした原告らが、改定前の給付利率で年金をもらえるはずだとして提訴したのがこの事件です。

引下げの根拠とされたのは、福祉年金規程の23条1項です。「将来経済情勢もしくは社会保障制度に大きな変動があった場合、あるいは法制面での規制措置により必要が生じた場合は、この規程の全般的な改定または廃止を行う」という文言でした。

結果は原告側全面敗訴でした。判旨はまず、年金規程というものが合理性を有している限りは、たとえ受給者側がその具体的な内容を知らなかったとしても、

表

	改定前年金額	支給期間	退職時預り原資	改定前給付利率	改定後年金額
X 1	170万円	20年(H 9. 9～)	1532万8800円	9.5%	151万円
X 2	150万円	20年(H11. 3～)	1449万500円	8.5%	131万円
X 3	112万円	24年(H14. 3～)	1252万7400円	7.5%	95万円

特段の合意がない限りは年金規程に従うという意思で年金契約を締結したと推定される、という一般論を提示しました。そしての福祉年金制度には合理性があるし、特段に別の意思表示もなかったの、原告らはこの年金規程に拘束される、という結論を出します。

その根拠とされたのが、非常に古い大審院の、保険約款の判例（大正4・12・24民録21輯2182頁）なんですね。要するに、文句を言わずに保険に入った以上、約款に従いなさい、後で約款の内容を知らなかったと言ってもだめですよ、大量処理が必要な契約はそういうルールなんですよ、というものです。何でこういう古い判例を持ち出したのか。平成9年に、法人会の個人積立共済年金の給付利率について、6.5%から4.5%に引き下げてよい、という判決（東京地判平成9・3・24判時1627号112頁）があるんですが、実はそこでも同じ判例が引用されています。ですのでこの判例を引くのが一般的だということはもちろんあるのでしょう。あとは、労働法上は就業規則も一種の約款だと考えられているわけです。会社に入った以上、就業規則の細かい規定を知らなかったとは言えない。合理的な規定ならそれに拘束されますよ、と。だったら本件でも秋北バス事件などを引用してもよかったのかもしれない。ただこれは労働関係の話ではなくて、労働関係が終わった後の話です。ですので就業規則の話ではなく、もうちょっと一般的に約款の話まで戻ろうということだったのかなと思います。

結論的にここは問題ないと思います。福祉年金という制度を選択した以上、つまり退職金を半分残していくと決めた以上、細かい規程の内容を知らなくても、それに従う意思はあっただろうということは言えるでしょう。ただ判旨は、年金規程が書面として交付されなかったことを認定しつつ、それでもいいと言っています。このあたりは控訴審で問題にされるかもしれませんが。つまり約款は、誰も見ないかもしれませんが、といって最初から交付しないでいいとまでは言えない。ちゃんと見られる状態にしていれば、あとで細かいことを知らないと言ってもだめだよ、というのはわかり

ます。しかし全然開示がなければそれは問題とされるでしょう。控訴審では、事実認定の問題として、本当に満足な開示があったと言えるのかどうか問題になるかもしれません。以上が、年金契約の性質に関する判示です。

盛 確かに年金規程を直接的には手渡してはいないのですが、判決では、いろいろと説明会があったとか、問題の23条に相応する内容の記載が存する年金基金作成の熟年設計セミナーテキストが配付されているとか、間接的には知りうる状態にあったと認定されていますね。

森戸 そのあたりでいいということなんですかね。

盛 どうなんでしょうか。直接渡されていなければ約款としての効力は生じないとしても解さない限り、総合的に見て知りうる状態であればよいと考えたのかもかもしれません。でも、約款であることを重視するのだったら、きちんと規程全体を知ることができるように周知するなどの方法がとられるべきだということはいえるでしょう。

森戸 裁判所としては、盛先生がおっしゃったように、総合的に見て開示もされていたということなんですかね。

盛 いや、裁判所がどう考えているかわかりませんが、そういう認定の仕方もあるのかなということです。

森戸 そこを抜きにすれば、判旨が言っていることはもっともかなという気もしたのです。福祉年金の規程に従うという意思是、普通にいえばあったとしか言いようがない。

盛 ないとは言えないですよ。実際に規程に基づいて年金が支払われたり権利が発生しているわけだから。

森戸 そうですよ。内容はこれから議論になるわけですけども。

盛 ただ、このような約款に関する議論と比較すると、就業規則に関する最高裁判例が約款理論の考え方に立っているというように理解がありますが、やはりどこか微妙に違うという感じも受けますね。完全に約

款理論だったら、まさにこの判決のような判断で、個人の意思を推定するというか、やはり意思を問題とせざるをえない。けれども、最高裁は結果として労働者の意思を全く無視するわけですから、本来の約款理論とはやはり違うのではないかという気がします。

森戸 不利益変更法理は、やはり約款理論では説明し切れないのでしょうか。反対の意思を表明しても拘束されるわけですからね。

盛 そうなんです。しかも、わざわざ民法 92 条を引用しているのですが、この規定は当事者が慣習によるという意思を有していることを問題としているのに、逆に労働者の意思を無視してしまうわけです。

森戸 全く同じではやはりないのでしょうか。

そこで、規程に従う意思は一応あったということですから、次はその規程の解釈です。

年金規程 23 条 1 項の解釈

規程 23 条 1 項は、非常に一般的な文言ですが、経済情勢、社会保障制度に大きな変動があったら規程の全般的な見直しや廃止もありえますよ、と定めています。これをどう解釈するか、この要件が満たされているかに関する判断です。

裁判所は、この規定は、経済情勢の変動などで会社の業績が予測された範囲を著しく下回って悪化したような場合には、制度の破綻を避けるために合理的な範囲内で制度変更することを許容する、そういう規定であると解釈しました。そして、確かに予想以上の業績悪化があった、年金制度自体が破綻するおそれもあった、よって一般的に 23 条 1 項の要件は満たされている。この後で必要性、相当性という要件が付加されるのですが、この段階で 23 条 1 項の要件は一応満たされていると判断しています。

判旨は制度破綻のおそれと言うのですが、自社年金ですから別にお金を分別しているわけではありません。制度破綻というのは何を指すのか、ちょっとそこはひっかかります。厚生年金基金みたいに独立してやっているのだったら、そこの財政がもう破綻しちゃうかもしれませんというのわかるのだけれども、会社のお金と一緒にしてやっている制度ですから、ここの閉じた範囲で採算をとらなきゃいけないという要請は当然にはないと思うのです。もちろん実際の市場運用利率と余りにかけ離れてしまうのはまずい、という意味で破綻という言い方をしているのでしょうか。

先ほど触れた東京地裁平成 9 年の判決も、経済情勢の変動云々のときは規程の変更、廃止はありうるというような条項があった事件です。年金規程上には、そういう場合は掛金等の引上げ等財政上適正な措置を講じます、というような文言があったのですが、東京地裁は、掛金引上げというのは例示だ、年金支給額の減額で財政を健全化することも含まれていたのだ、それも許容する規定だ、と解釈して、2%の引下げを有効としています。

この事件に戻って考えると、23 条 1 項の文言というのは非常に一般的で、どんな規程にもついでに必ずついているような規定です。非常に一般的に、何かあったら規程の見直しとかもありえますよと書いてあるだけです。恐らく受給者の側からすると、この規定で減額がありうると思われたらたまらないという思いで訴訟も起きているのだと思います。ただ裁判所は、ほかに根拠にするものがないとは言え、一般的な規定に減額の根拠をあっさり読み込んだらうんですね。平成 9 年の判決は掛金の引上げ等と書いてあるところに給付利率の引下げまで含めて読んでいますし、この事件でも、決して具体的に減額がありますと書いてあるわけじゃないけれども、規程の見直しとか廃止という文言に給付利率の引下げ、年金の減額も読み込んでいます。割と柔軟だなという印象はあります。

盛 確かにこの平成 9 年の判決のように「引上げ等」に支給額の減額を含めるのはかなり強引という感じもしますが、こちらの 23 条 1 項は、この規程の全般的な改定または廃止を行うとなっているでしょう。廃止までありうるのだったら、廃止に至らない支給額の引下げも含まれるという感じはしないでもない。大は小を兼ねるというか。

森戸 ただ、廃止というのは、別に急にやめるということじゃなくて、もうこの年金はやめますということがあったとしても、過去に支給されている人まで支給されませんということまで、普通には読めないかもしれないですね。

盛 そうですね。

森戸 このあたりは、もし年金をもらっている側であったら、こんな一般的な規定でそんな根拠にされてもと思うのじゃないかなというのは、ちょっとわかる気はするのですよ。

盛 そうかもしれませんね。ただ、結論として引下げを認めるには、この規定に基づくほかはないわけで

しょう。

森戸 まあそうなんですけどね。

23条1項に該当すれば基本的に年金減額もできるということなんですけど、ただ判旨は、それに加えて、実際に一律2%給付利率を引き下げているかどうかを判断するには、必要性、相当性という要件が満たされているかどうかの検討が必要である、という限定をつけました。

まず必要性については以下のように述べています。現役従業員は、福祉年金制度自体が廃止になって、利率3.5%のキャッシュ・バランス・プランになった。確定20年年金で終身でもない、福祉年金に比べるとかなり見劣りする制度です。平成14年度以降の退職者はこの制度だけになってしまっている。それから、社会全般から見て容認しがたい高水準の給付である。そして、ここは注目すべき判示だと思うのですが、現役従業員の年金制度とのバランス、被告の株式会社としての社会的立場、などにも言及しています。だから必要性はあった。

相当性については、必要性の判断と一部かぶるのですが、引き下げた後でもまだ十分高いじゃないか。まだ年間150万もらえる。自分で運用するよりも有利じゃないか。確かに市場で5.5%とか7.5%で回すのはもう無理です。原告たちの生活もそう苦しくなるわけじゃない。ほとんどの受給者が減額に同意しているし、退職後の生活の安定を図るという年金制度の目的が害されたわけではない。不利益を受けることになる加入者に対し、あらかじめ給付利率の引下げの趣旨やその内容等を説明し、意見を聴取するなど、相当な手続も経ている。よって相当性もある。

必要性、相当性という分け方にはややクリアでないところはあるのですが、それはともかく、ここで考慮されている事情は、どこかでなじみのあるというか、就業規則の不利益変更において判断されるファクターに非常に似ています。要するに、制度変更の不利益の程度がどのぐらいで、その変更にどれぐらい必要性があって、変更の際の説明とかそういう手続がちゃんと講じられたか、それから世間相場から見てどうかというようなことがチェックされているわけです。

平成10年の幸福銀行の判決も、減額が有効かという判断をするのに、一応年金通知書というものにある文言を根拠としつつ、一定の合理性及び必要性があることも必要だというようなことを言っていました。そ

の上で、経営悪化の状況からしてやむをえないとか、ほとんどの受給者が減額に合意していたとか、そういう事情から減額を有効としています。この判断にも似ています。

ただ理論的な疑問はあります。現行法上は、労働条件変更に対抗したからといって簡単には解雇されない、できない。長期雇用の慣行があり、解雇権濫用法理もある。その代償措置として、簡単に解雇できないかわりに労働条件の変更を一定の合理的な範囲で認めよう、そういうバスター関係の下で生まれたのが就業規則の不利益変更法理だ。要するに、雇用が守られるのだから、労働条件切下げはある程度我慢しなさいというような説明ですね。ただ本件の原告は年金の受給者ですので、もうかわりに守ってもらえる「雇用」という利益はそもそも存在しないわけです。そこをどう考えるか。そういうことを考えると、就業規則変更の場合と同じ枠組みではおかしいということもできます。

もちろん違いはあります。受給者の年金減額という場合は、本件の23条1項のような契約内容変更の根拠となる条項があり、まずその解釈を行い、さらに必要性とか相当性とかいう要件を加重する、そういう順番です。実際、平成12年の幸福銀行の判決では、年金打ち切りの根拠規定自体がないということで、そこで話が終わっています。あとは事情変更法理に行かざるを得なくて、それも認められなかったのですが。

就業規則変更の場合は、就業規則中に変更の根拠規定があるかどうかということはあまり問題にされません。最初に契約上の根拠があるかどうかについての解釈が厳格になされる、そこが受給者の年金減額と就業規則変更との違いでしょうか。しかしその先の部分、必要性、相当性の判断は、少なくとも判決を読む限り、就業規則変更法理とあまり変わらないように思います。そこは理論的にどう整理したらいいのでしょうかね。

就業規則法理との関係

盛 思いつきなのですが、就業規則と年金規程の一番の違いは、やはり就業規則というのは使用者が一方的に作成するものですね。問題になるのは、使用者が一方的に作成又は変更したものが、契約の内容になるかどうか、あるいは契約の内容が就業規則の変更に合わせて変わるのかということです。それに対して年金規程の場合は、まさにそれ自体が年金契約の内容になっているわけで、例えば年金を管理している会社側が一

方的に決定・変更するような性格のものではない。だからこそ、規程の中に変更条項を入れておいて、それに基づいて変更するという方法をとるわけでしょう。いわば約定変更権です。就業規則について変更条項が問題になったような事例はないと思います。そこがちょっと違うのかなという気がします。

ただ、変更によって多くの人に影響が及ぶという点ではどちらも共通ですし、変更の統一的・画一的要請が働くという点でも同じでしょう。むしろ、ばらばらのほうがおかしいという感じはするのですね。

森戸 もちろん年金規程にもいろいろなパターンがあるとは思いますが。でも基本的には、就業規則同様労働条件を定めているのではないのでしょうか。やめた後のことですが。

盛 そうなんです。どこまでが労働条件なのかという問題はありますが。確かに退職金を半分会社に置いていく、要するに会社は半分しか払わないで、そのかわり年金として払いますということなのでしょうけれども、これが果たして労働条件なのか。労働条件であるのは、退職金として金額が決まって、それが支払われたところまでで、その後はむしろ退職者と会社との個別の契約関係、退職金の年金的支給についての個別契約になるのかなという気もしますけれどもね。

森戸 本件では割とそういう説明がしやすいです。ただ自社年金にはいろいろな制度がありますから。就業規則で定められているものもあるでしょうし。

盛 その場合、年金について定めたものというのは就業規則なのだろうか。要するに労働条件というのは、基本的には労働者が就労することに関する条件でしょう。

森戸 でも、退職金規程というのは就業規則ですよ。

盛 それは労務に対する報酬としての退職金を定めているわけだから。ただ、退職金を年金として支払うという場合には、支払方法に関する限りでは労働条件といえるでしょう。

森戸 そうだと思います。退職金だって、やめてから1週間後に払われたりするわけですから。

盛 しかし、この年金のように退職後20年払うという場合に、それが20年間労働条件であり続けるのかというのもどうでしょうか。

森戸 そうですね。それに関連して、例えば自社年金に賃確法の適用はあるか、自社年金は労基法上賃金

か、などの議論もできるかと思います。

そうすると、就業規則の変更法理と年金減額に関する契約解釈法理、両者がある程度似通ってくるのは当然ということですかね。

盛 結果的に似通ってくることは大いにありうと思いますけれども、最初から意識して同じにしたり変えたりという必要はないのではないですか。

森戸 ところで本件では、被告会社側から民法学の大家である東大法学部の内田貴教授の鑑定書が出ています。簡単にまとめると、こういう年金の契約は、もちろん契約ではあるが、同時に「制度」でもあり、画一性、統一性が重要である。制度的契約という言葉を使っています。そして制度的契約の場合は、開示の意味は相対的に軽くなる、従業員代表の合意などの手続を経て内容を知りうる状態に置かれていけばよい、としています。これは判旨が言っていることに近いです。減額についても、規程23条があって、それにプラスして必要性、変更の程度、手続という要件を満たすのであれば、減額を認めてよいだろうということもはっきりおっしゃっています。その比較で、就業規則変更法理も引用されています。

本判決は制度的契約とは一言も言っていないのですが、やはり内田意見書の影響はあった感じがします。もちろん、制度的契約と呼ぶかどうかは別として、契約の根拠規定を解釈して、それに合理性とか相当性という要件を加重するというのは、別に内田先生が編み出した独自の方法というわけでもなく、契約解釈のごく一般的なやり方なのですが。しかし裁判官も内田先生の本で勉強したりしているでしょうし、そりゃあ無視はできないだろうなという気はします。

退職金を預けていって運用してもらい、労働法なり就業規則とは一応切り離された独自の契約という面は確かにあります。しかし他方でやはり、判旨も現役従業員の労働条件とのバランスを指摘していますが、単なる年金資産の運用契約というわけでもない。もう労働者ではないけれども、元労働者ではある、そのことが相当性、必要性の判断の中で相当に意識されている気がします。

盛 そういう発想から判断を下しているのかな。

森戸 盛先生は全然そういう気はしませんか。もうちょっと言えば、やはりやめてからも「会社の論理」とは無関係ではられない、という判断ではないのですかね。

盛 確かに、そういうような見方も可能かもしれませんがね。それに、特にこの事件の場合、初めにも指摘されたように、年金とはいっても、その原資は会社の財産と一体化しているわけですね。そういう意味では、まさに現役が稼いだものでOBが支えられているという、普通の年金以上にそういう性格が強いと言えるわけですね。

そういう意味で、まさにバランス感覚なのかもしれない。現役の世代にはこれまでの年金の適用がなくなって、厚生年金基金だけになった。にもかかわらず、OBだけがそういうふうに恵まれた年金制度のもとにあって、しかもそれが現役の稼ぎによって支えられていることを考えればということなのかなと。その限りでは、確かに会社の論理ということは言えるかもしれませんが。

森戸 ただ、ものすごくがちがちの契約理論みたいなものでいえば、7.5%で運用するという約束をした、それを5.5%に下げていいかどうかという問題です。それは要するに契約上そういう根拠があるかないかです。でも結局、その根拠があるかないかの判断において、やはり現役従業員とのバランスとか、世間相場からしてまだ十分高い給付じゃないですかとかいうことが考慮される。ある意味それは契約の外の事情です。もらい過ぎだ、世間的に見て高すぎるから下げていいとは当然には言えない。なぜ言えるのか。それは、やはり元労働者に対する年金制度だからなのかなという気はするのですが。就業規則変更法理と似てくるのもそのあたりかなと。

盛 しかし、世間相場に比べて高すぎるとか、さらに消費者からの批判という指摘などは、就業規則変更の合理性評価ではまず出てこないでしょう。企業年金について消費者の批判まで持ち出すのはどうかという気はする反面、松下のような日本を代表する企業が自社のOBを優遇している、結局それが製品の価格に跳ね返るといってでもなるならば、果たして企業の社会的責任のあり方としてそれでいいのかという、いわば公務員に対するのと似たような視点が入り込んでくるのかなとも思ったのですが。

森戸 相当性の観点などが入ってくるということについて理論的な説明をしようとする、それこそ制度的契約とかいうことになってしまう。ただ制度的契約といっても実は何の根拠もないから、もうちょっと何かいい説明はないかなという気もします。

理想論ですけど、まあそういうことなら減額もしようがないかな、減額された側が思えるような、そういう説明をやはりしなきゃいけない。でも、この判決の結論は妥当なのかもしれませんが、しかし原告側がこれで納得できるかということと多分できない。そうすると労働法のルールに引きつけて考えるのは一つの手かなと。

盛 例えば外国の制度では、企業年金を導入する際や制度の内容を変更する場合には協定の締結や従業員の多数の同意を条件とする場合があるでしょう。企業年金に関して、日本でもそういう制度になっていなかったかな。

森戸 厚生年金基金とか確定給付企業年金では、行政の認可や承認を得る基準として、受給者の3分の2以上の同意が必要です。ただそれだけではなく、財政状態が苦しいことに加えて、元本に相当する最低積立基準額を一時金で清算することを認めることも要件とされています。もちろんこれはあくまでも認可、承認の基準ですが、そういうふうにある程度集団的に調整するというやり方は法令上も採用されているということです。

この事件でも、一応ほとんどの人が同意しているじゃないかということも考慮されている。ただ、ではなぜ多くの人が同意していたらその効力が及ばなきゃいけないのか。就業規則変更法理については、合理性判断の中で考慮されるというようなことで一応説明がなされていますけれども、本件のような受給者の年金減額をどう説明するか。

盛 なかなかつかないでしょうね。これは年金規程の変更という形にはなっているけれど、結果的には個別の年金契約になるわけでしょう。

森戸 そうです。ただやはり裁判所の頭には、集团的、画一的な取扱いが必要だという前提があるのだとは思うのですけれども。

盛 当然そうだと思います。だから、これが言うなれば契約理論の一番の中心的な効力であり、一番厄介なところなんですね。いったん契約を締結してしまえば、それを容易には変更できない。できないからこそ契約なんだけれども、それが時には厄介な問題になってしまう。

森戸 内田先生のいう不完備契約ですかね。継続的な契約というのは最初に全部内容を決めておくことは難しい。労働法なんかはその典型だ。だから就業規則

変更法理があるのだ。契約の性格自体からの説明ですね。最初から全部条件を決めておいて継続的な契約をするのは無理だと。だから、こういう年金の契約も、長期的な労働関係が終わって、さらにその後続く契約ですから、ある程度変更みたいなことは予定されているのだというのは、説明としてはわかるのですけれど。

盛 それは説明としてはわかるのだけれども、ではなぜ変更できるのだということになると、そういうものだからということ以上に説明がつかない。どういう場合にどこまで、どういう条件で変更できるのかということまではわからない。

森戸 それが制度的契約だと内田先生は言う。それは、権威のある人が言えばああやっぱりそうだよとなっちゃいますけど、でも実はそれに大した根拠はない。もとは退職金、もとは労働条件、だから現役従業員の労働条件を考える上で一緒に考えるべき事項である、そういう考慮をする、ということなのかなあ。

盛 要するに、年金ではあるけれども、労働条件と同列に考えるべきだということですか。

森戸 「考えるべき」というか、「考える」というか。

盛 考えるというだけでは、変更まで同列に論ずるには不十分でしょうね。労働条件の場合だと、就業規則変更の問題として、基本的には契約理論なんだろうけれど、契約理論を離れてようやく説明がつくということでしょう。法的規範性が認められるとか、当事者の意思にかかわらず契約内容を変更する効力を持つというのは、契約論に固執している限り、そこまでは言い切れないと思います。

森戸 契約理論を少し飛び越えている就業規則変更法理の、「余後効」と言ったら笑われるかな、労働契約が終わった後にもそれが及ぶのだという説明はできるかなと思います。それは制度的契約といっているのに近いのですが。やめた後でも制度にまだ拘束されているのだ、広い意味で労働関係、労使関係みたいなところにいるのだと言っている判決だと。

盛 なるほどね。でも、労働関係ならば変更できるということそれ自体も、本当はおかしいです。

森戸 それはそうですが、ただ一応判例法理はありますので。

ところで、終身定期金の規定が民法にあります。今度は逆に非常に個別的なレベルで考えることになりま

すが、あれは要するに、もう払えなくなったら元本を返しなさいという規定です。そこでこの規定を準用して、基本的にはこういう契約は元本をお返しすればやめられる契約なんだと考えられないか。本件も別に元本をお返ししたわけじゃないですが、2%下げてもいわずゆる元本より十分お得な利率ですから、このぐらいなら合理性がある。そんなふうには考えられないかなとも思っています。それから、厚生年金基金や確定給付企業年金の実務基準として従業員の3分の2の同意というのがあることも。

結局、制度的契約なんて言うのもう何でもありなのかということになってしまうので、何か法的な根拠にひっかけたい。そうすると、終身定期金契約の規定とか、企業年金関連の法令の認可・承認の基準とか、そういうものぐらいしかないかなという感じなんです。

盛 そういうさまざまな要件が満たされていることのほか、さらにもう一つ、十分な説明が尽くされているということを前提にして、最後の手段として使える議論としては、もうここまでやったのだから、それでも年金の支払を請求することは信義則に反するとでもいうほかないでしょう。もしあくまで契約論でやるのだったら、それしかないかもしれない。

森戸 枠組みとしては、この判決がやっているような枠組みの中に、つまり、一応根拠規定をチェックして、必要性なり相当性なり総合的な事情もプラスして判断する。それで、その事情の中に、今先生がご指摘になったような事情を全部組み入れて判断すれば、ある程度妥当な判断にはなるのかなと思うのですけれども。

盛 制度的には、最も極端な場合には、会社としては制度を廃止して、その時点で残っている退職金を返して、それでもうおしまいということも不可能じゃないわけですね。そのことを考えれば、ある程度の年金の運用率の引下げくらいは受忍すべきだということなどは言えないでしょうか。

森戸 例えば、契約上の根拠はどうも見つからない、規程23条もなかった、という場合はどうでしょうか。事情変更法理は無理でしょうか。

盛 いや、ありうるのじゃないですか。さっきも指摘されたように、この年金制度は全く独立した制度ではないから、制度破綻は理屈の上ではありえないのでしようけれど、例えば会社全体の利益に占める年金給

付の負担割合がどんどん増えていって、会社の損益が赤字になったとか、そういう具体的な数字が示されれば、その時点で年金の運用は事実上破綻しているということは言えるかもしれない。そのような場合には、事情変更だといってもいいのではないのでしょうか。

森戸 しかし、この程度と言うと語弊がありますが、事情変更といっても会社がいますぐ倒産するというわけではないですよ。

本判決の今後への影響

最後に今後への影響ですけれども、判断の枠組みは、要するに減額について契約上の根拠があるかどうかを判断して、あると言える場合にはその規定を必要性、相当性という基準を加味してチェックする。幸福銀行の平成10年の判決の枠組みにも似ていますし、労働法の就業規則変更の枠組みとも似ていますが、ある程度これからも同じような訴訟に枠組みとしては使われていくのかなと思います。ただその中身を具体的にどう判断するかというのは、もちろん個別のケースごとですからわかりませんが。あとは、やはり裁判所が現役従業員とのバランスというような指摘をしたのも注目されるのかなと思います。つまり、会社が財政的に苦しいということはもちろんですが、それだけじゃなくて、現役従業員の労働条件がこれだけ悪くなっているのだから、それとのバランスを考えなさい、それも必要性とか相当性という中で考慮されるのだ、そういうことを言った判決という意義もあると思います。

実務上の教訓として考えるとすれば、就業規則変更法理でも言われますが、やはり裁判所は説明とか協議とか手続面を結構重視します。その辺もおろそかにしないことが大事なのでしょうね。それは考えてみれば当然で、裁判所が、2%ならいいけれども3%だと下げ過ぎですよ、とはなかなか言いがたい。本来線を引ける問題じゃないですから。しかし説明とか協議が不十分だったのじゃないか、というのは裁判所も比較的言いやすい。逆に言うと、経営者というか年金を減額する側とすれば、その辺の手続なり説明を怠ると裁判所にも認めてもらえない可能性もあると思う必要があるのでしょうか。

盛 率直に言って、この種の事件では、結論が先にあるということになりがちだと思います。すでに95%の人が賛成していて、しかも引き下げられた給付も

なされている。これで仮に差額を支払えという判断を下すことは、影響も大きいだろうし、裁判所としてはしにくいですね。かといって、何も理屈をつけずに結論だけ出すわけにはいきませんから、難しいところです。

森戸 やはり、さっきも言いましたけれども、学者としては、一応受給者が納得するような理屈を何かつけてあげたいところなんです。だから、労働法的な観点から考えようとするわけだけでも、しかし会社に裏切られたと思った人が裁判を起しているから、なかなか納得してもらうのは難しいのでしょうか。

盛 逆に現役にしてみれば、今までいい思いをして、なおかつもっと寄せせよということになるでしょう。

それから、ちょっと気になったこととして、この事件では3人が訴えているのですが、1人はまだ年金を支給されていないのです。判決の結論の直前で、その人は平成14年1月31日の早期退職者であって、本件年金制度への加入後、現実に年金支給が開始される前に本件改定が行われた。期待を裏切られたとの気持ちが強いことがうかがわれる。でも、やむをえないと述べています。

森戸 控訴審でももしかしたらこの辺の説明不足みたいな話は出てくるかもしれないですね。一部変更という可能性はあるかもしれない。この人の主張では、会社側は、早期退職させる過程で、福祉年金というのがあって、こんなにいい利率なんだよと言われて、やめた途端に2%下げられたということですから。

盛 だから、そういう個別的な事情で救うという方法もあると思うのです。全体としては利率の変更は合理性を認めたとえ、個別の事情を考慮して救うことは考えられますね。

森戸 そうでしょうね。ただ、恐らくこのCさんと同じような人はほかにもいるでしょうから、それを言い出すと結局また全体が混乱するというのは同じかもしれないですね。

盛 せめてそういう人については経過措置を設けるべきだったとかね。ますます就業規則理論に近づくような気がしますが。

森戸 それは裁判所が言いそうなことですね。

盛 だから、経過措置に相当する程度の利益の補填は認めるということはあってもいいかもしれない。

2. 賃金処遇制度の変化

- (1) ノイズ研究所事件（横浜地川崎支判平成 16・2・26 労判 875 号 65 頁）
- (2) エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京地判平成 16・3・31 労判 873 号 33 頁）
- (3) エフ・エフ・シー事件（東京地判平成 16・9・1 労判 882 号 59 頁）

— 事案の概要 —

(1) ノイズ研究所事件

Y 会社が就業規則を改正してそれまでの年功的賃金や賞与を会社の業績や個人の成果と直接結びつく制度に改めたところ、X らは新制度導入に伴って賃金が大幅に低下し、その後も低評価を受けたためさらに賃金が減額された。そのため X らは、変更後の就業規則およびそれに基づく新給与規程等が無効であるとして、旧規程による地位確認と差額賃金の支払いを求めた。判決は、就業規則改定の必要性は認めつつも、代償措置が十分に講じられていないことなどから変更の合理性を否定し、X らの請求を認容した。

(2) エーシーニールセン・コーポレーション事件

X らは長年勤務してきた会社が Y 会社に営業譲渡されたことにより、Y 会社の従業員となり引き続き従来と同様の仕事に従事した。Y 会社は、営業譲渡に合わせてすべての社員に対する新人事制度の導入を決定するとともに、これに基づく給与改訂を行ったところ、X らは降給となった。X らは営業譲渡に伴う旧会社から新会社への地位の変更は「使用者を変更する更改契約の締結」にすぎず、新会社においても同一の労働条件を内容とする労働契約が承継されているなどと主張して、差額賃金の支払いを請求した。判決は、本件の経緯に照らし、X らは新会社に新規雇用されたものと考えられるから、新人事制度の適用を受ける立場にあると判断し、X の請求を退けた。

(3) エフ・エフ・シー事件

X は訴外 A 社から Y に向向していたが、退社のうえ Y 会社に転籍した。その後 Y 会社は労働組合と協議を行い、成果主義的な職務等級制度を導入したが、同制度に基づく降級の条件については、「直近 2 年 4 期の評価ポイント」によるとの

規則の定めを「直近 1 年 2 期」と読み替えることで合意したが、合意内容の書面化はなされなかった。新制度の適用により、当初成果主義の評価を受けた X は降級となり、降級後の相対評価においても低評価を受けたため、X はそれらの評価は違法・無効であるとして、地位確認及び差額賃金の支払いを求めた。判決は、書面によらない労使合意の効力については労働協約として無効などと判断したが、X が評価の結果について特に異議を述べなかったことなどを重視して、X の請求を棄却した。

盛 最後に、最近の賃金処遇制度をめぐる紛争に関する裁判例がいくつか出ましたので、まとめて取り上げたいと思います。

企業における成果主義賃金制度の導入状況

近年、成果主義に象徴される賃金処遇制度の改正、さらにその見直しというものが進んでいます。そういう成果主義的な賃金制度にはいくつかの特徴があると思います。

多くの企業では、従来、職能資格制度というものを導入していたわけですが、それを見直すという形で成果主義的な要素を取り込むところが多いようです。典型的なものとしては、職能資格に代えて職務等級というものを導入するということがあります。職能資格というのは、職務遂行能力に応じて資格を分けて、人事考課などに基づいて格づけをするものですが、職務等級制度というのは、職務全体を幾つかの等級に分けて、さらにその中で目標管理などによる評価を通じてランクづけをするというものです。さらに、業績賞与、年俸制なども着実に普及しています。

大きな特徴としては、単に制度を見直すだけではなく、評価の方法そのものを変える。特に、一方的な評価から双方向的な評価へということが象徴的だと思うのですが、従来ですと、もっぱら使用者側が人事考課、査定という形で労働者の働きぶりを評価して、資格や賃金を決めていた。それが、目標管理制度に典型的にあらわれますけれども、労使が話し合いによって目標を決定し、それを評価する。特に労使の面談ということが予定されていて、単に面談によって目標や最終評価について話し合うというだけではなく、さらにその結果について労使の間でフィードバックをする。

何が問題かということについて上司がいろいろアドバイスをするとか、問題点を指摘するといったことをする。それと、もう一つ重要な問題として指摘されているのが苦情処理、そういった評価に関する苦情処理手続を整備するということがあります。

成果主義賃金制度をめぐる裁判の動向：三つのパターン

次に、成果主義とか賃金処遇制度をめぐる最近の裁判例を見てみますと、その多くは、成果主義の導入を口実とした一方的な賃金の引下げが争われたものだったのですが、ようやく最近になって、そういう新しい制度のもとの評価の妥当性自体が争われる事案が見られるようになりました。これからは、恐らくは新たな賃金処遇制度を前提として、その適用や評価の是非を問題とする紛争が増えることが予想されますので、最近の成果主義賃金制度をめぐる紛争に関する裁判例を取り上げてみようと思ったわけです。

最近の賃金制度の変更をめぐる紛争を整理してみると、一応三つのパターンに分かれると思います。一つは、新たな賃金処遇制度の導入それ自体の是非が争われた事件で、有名な事件としてはアーク証券事件（東京地判平成12・1・31 労判785号45頁）があります。これは本来の成果主義賃金と言えるかどうか問題もありますが、歩合給制を取り入れて成果に基づいて賃金額を決めることにしたというものです。それから、ハクスイテック事件（大阪地判平成12・2・28 労判781号43頁；大阪高判平成13・8・30 労判816号23頁）は、年功型の賃金制度から能力成果主義賃金体系への移行が争われたもので、いずれも就業規則変更の合理性が問題となりました。これは、個人の成果を問題とする成果主義賃金とはいっても、その導入は集団的な労働条件変更としてなされることを反映したものといえます。

2番目の紛争パターンは、いわば新たな賃金処遇制度の導入に伴って、その新たな制度を適用して処遇を変えていくというのではなくて、制度の導入に際して、従来の資格や格づけを見直した上で新制度に移行した結果、賃金が引き下げられるというもので、いわば新制度の導入をきっかけに一方的に労働条件を引き下げたというものです。従来の例では、キョーイクソフト事件（東京地八王子支判平成14・6・17 労判831号5頁）やイセキ開発工機事件（東京地判平成15・12・

12 労判869号35頁）がそうですが、今回取り上げたノイズ研究所事件もこのパターンです。いずれも労働条件変更が否定されていることが特徴的です。

それから3番目の紛争パターン、これが新しい紛争形態だと思うのですが、成果主義的な賃金制度のもとの評価方法とか評価結果が争われる事例です。成果主義的な賃金制度の下での評価の基準や方法にはさまざまな問題があることが指摘されてきましたが、ようやくそのような事件が登場してきたといったところです。これがエーシーニールセン・コーポレーション事件とエフ・エフ・シー事件です。事案としての特異性もあって、それらの判断をどこまで一般化できるかということについては問題もあるのですが、ホットイシューとしてはふさわしいかと思って検討してみることにいたしました。

新賃金制度の導入と経過措置

まず、ノイズ研究所事件ですが、これはもともと年功型賃金を採用していた会社だったのですが、特に会社の業績とか個人の成果と直接結びつくような職務給に改めるという趣旨から、賃金制度を変えることにしたわけです。しかし、それに合わせて新たに格づけと役職解任をした結果、大幅に賃金が低下することになりました。要するに、新たな制度を適用した結果としてではなく、新たな制度の導入に合わせて従来の格づけや役職の見直しをしたという事案です。結局これは労働条件の不利益変更の問題として処理されて、結論としては変更が否定されました。

この事件では、特に賃金の減額についての経過措置が問題になっていて、2年間は経過措置が取られて、最初の1年間は差額の100%を調整手当として支給し、2年目は50%が支給されますが、3年目からはゼロとなる。それから、いったん資格が下がるわけですが、昇格の要件を暫定的に緩めて、本来はS評価あるいは2年連続のA評価が昇格の条件ですが、A評価1回で昇格できるという特例を設けるということになっていました。

これについて、判決はこれでは不十分だということです。調整手当の支給期間としては、大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間、継続的にベースアップが予想されるときは、そのベースアップにより減額が実質的になくなると見られる期間、あるいは住宅ローンや子供の学費等が不要となる時期を予想し

た期間等を考慮して決定することが必要であると言っているのですが、住宅ローンまで考慮するというのは、一体どういうことになるのかという感じがします。

しかし、いずれにしてもこの事件は、要するに新たな賃金制度の導入を口実にして一気に賃金を大幅に引き下げたという事案で、これ自体、特に重要な理論的問題を含むものではありませんが、実態としては、この種の変更パターンは比較的多いのではないかと思います。

森戸 先生のご理解だと、やはり成果主義導入を口実として賃下げしたのじゃないか、実質的に労働条件切下げを図ったのだと。

盛 ええ、そういうふうに理解したのですが。

森戸 ただ、一応給与総額としては旧給与規程の総賃金を上回っているという認定があるのですね。総額としては上回っているものの、原告らを含む一部従業員の給与額を減少させていて、その労働者の犠牲のもとに原資が調達されたという認定があります。人件費総額が減っていないのであれば、成果主義的な制度を導入しようという意図は本当にあったのだらうなと思いました。

結局、経過措置が足りないというところが一番のポイントになっている感じがするのです。みちのく銀行事件などの影響でしょうか。先ほど先生がおっしゃった、住宅ローンとか子供の学費とか大きな支障なく生活を変えることができるのかというのは、率直に言ってちょっと余計なお世話ですね。そんなの人によって違いますから。

結局、企業としてはどうすればよかったのか。この判断でいくと、成果主義的賃金を2年以内に導入するのは無理だということなのか。もちろん不利益の程度が大きいということもあるのでしょうか、制度改革を提案してから導入までちょっと拙速な感じはあります。説明や協議の不足というか。成果主義には一応合理性があるようなことを言いつつ、しかしこの判決を前提とすると、なかなか簡単には導入できないなという印象を受けたのですが、いかがですか。

盛 私の理解はちょっと違っていて、成果主義というのは、要するに個人の成果に基づいて賃金処遇を決めるわけですね。この場合は、成果を評価して、それに基づいて労働条件を下げたのではなくて、むしろ成果主義賃金を導入するに際して、その時点での資格の見直しや役職の廃止によって、特定の範囲の労働者の

賃金を下げたというものであって、制度本来の趣旨とは別の問題ではないかというものです。新制度導入に伴う経過措置ということであれば、新制度による評価の結果、大幅に低く評価された労働者の処遇についての経過措置であるはずで、本件の経過措置はそれとは性格が違います。

森戸 最初の位置づけのところで、成果主義になったのだからというふうに、あまり理由なく下げたと。

盛 賃金総額は確かに減っていないという認定をしていますけれども、これは手取額が減少した人には調整手当を払うわけですから、全体として増えるのは当然です。しかし、2年目、3年目になれば、調整手当がなくなる分、人件費が全体として減ることを予定しているのではないかと思います。

森戸 そういう説明をしていただくと、なるほどという感じはします。ただ、私の読み込みが足りないのかもしれないけれども、判決を読んだ感じでは、そこが問題というよりも、経過措置のところがいけないのだというふうにしか読めない。経過措置は不十分だという書き方ですよ。

盛 判決ではもっぱら労働条件の不利益変更の合理性の問題として処理されているから、そういうふうな印象を持たれたのかなと思います。

森戸 これは、もっと経過措置を長く、例えば5年かけて導入していけばいいのかなとか、そういう感じにも読めるのですけれども、そういうことではないのですかね。

盛 そうでもないと思うのです。経過措置が5年、10年と続けば変更が認められるかという問題ではなくて、新制度の導入に合わせて、賃金の引下げを目的として従来の資格や役職を見直したことの合理性が問題なのです。その結果としての賃金引下げを補填するための経過措置は、そのような見直し自体の経過措置とは言えないように思います。

森戸 だとしたら、ちょっと書きぶりがわかりにくいような気はするのですね。

一般論として、不利益がある程度あったとしても、総報酬額である程度上回っていたりするのであれば、新しい制度のもとでの査定なり格づけの合理性というのですか、そういうものをもっと見てあげてもいいのかなと。この事件も、先生がおっしゃるような事件であるとすれば、今度の制度ではこういう形で査定とか格づけをやるんだ、という説明がなければいけないと

ということだと思うのです。そこでもちゃんとした説明ができるのであれば、必ずしも当然にだめだということにはならないはずです。

でもこの判決は、とにかくもう減額があったら、経過措置が不十分だからだめだよというふうに読めてしまう。そうではなくて、新しい制度のもとでこの人がここに位置づけられる、そのことについて合理的な説明がありませんよ、という書き方をしてくれたら良かったのですけれど。

それができないなら、結局そこは真の目的は賃下げだった、ということになるのでしょうか。会社側も、いや、これはこういう理由でこういう位置づけになるのですよ、という説明をもっとしないといけなかったのではないのでしょうか。もしできるなら。

盛 確かにそうですね。しかし、先ほども言ったように、実際には成果主義賃金というような風潮に乗って、それを賃金引下げの口実にするような場合が少なくないわけで、会社側もなかなか本音を言えないということもあるでしょうね。

新処遇制度導入下における評価の相当性

次はエフ・エフ・シー事件です。これは最近の職務等級制度の典型例だと思います。被告会社は、もともと二つの会社からの出向社員が混在していて、それぞれ別々に出向元の会社の就業規則が適用されていたのですが、転籍によって全員を被告会社の従業員とした上、統一的な賃金制度を適用することにしました。

新たな制度では、職務等級がⅠからⅣまで分かれていて、Ⅰ級、Ⅱ級については、人事評価としては一方的な相対評価、Ⅲ級、Ⅳ級については、目標管理制度のもとで成果主義的な処遇がなされるということになっています。原告は、最初はⅢ級で目標管理の適用があったのですが、新制度の下での評価によりⅡ級に降級になり、Ⅱ級になった最初の年は、念のため目標管理シートを使った評価がなされましたが、それについても低評価をされたということで、裁判ではそれらの評価についての妥当性が争われました。

こういう制度は、現在多くの大企業で採用されていると思うのですが、そのような制度における評価の結果やその相当性が争われた例というのは、本件とエーシーニールセン・コーポレーション事件が初めてだろうと思います。

この事件では、二つのことが問題になりまして、ま

ず、新たな規則では、降級がある場合は4期2年の評価で決めることになっていました。ところが、まだ制度をつくりたてで1年しかたつておらず、1年分の評価しかありません。どうするかということが問題になって、結局は、本来は4期2年でマイナス2ポイントで降級するところ、半分の2期1年でマイナス1ポイントで降級することにしました。この取扱いがどうかということが一つ。

もう一つは、評価の妥当性です。Ⅲ級からⅡ級に下げたこと。さらに、Ⅱ級でさらに低い評価をしたことがどうかということが問題になりました。

最初の問題については、口頭で組合と合意していたのですが、書面になっていない労使間合意が労働協約としての効力を有するかななどの問題が取り上げられましたが、結果的には、規定の解釈として合理性があるという理由で、1年の評価で降級していいという結論になっています。

次に第2の問題である評価に関してですが、先ほども述べましたように、本来、近年の成果主義的賃金制度においては、使用者による一方的な評価ではなく、双方向的な評価が予定されており、この事件でも、そのような制度設計がなされていました。ところが、本件の場合、原告が平成13年上期の目標管理シートを提出したのは同期が終了した後であったとか、同期の評価が当初のBからCに変更されたことを通知された際には原告側から特に異論は出されず、異議申立制度による異議申立でもなかったことなどを指摘して、判決は、被告会社は原告の設定した目標に照らし判定しており、しかも当該判定に原告も特段の異議を述べていない本件にあっては、被告の原告に対する平成13年上期、下期の評価は相当であったと言うべきであると結論づけています。評価のための面談や苦情処理手続において積極的に異議を述べなかったり、苦情申立てをしなかったことが、評価が相当であったと評価するための重要な要素として考慮されているといえます。

それから、14年のⅡ級への降級後の評価ですが、これはⅢ級とは違って相対評価がなされることになっていましたが、これについても原告側からは特段の異議はなかったということから、会社側の評価は相当だとの判断が示されています。

成果主義的賃金制度に関して問題になるのは、平成13年のほうですが、成果主義賃金において上司との

間の面談が予定され、さらに最終的な評価結果について苦情申立制度が整備されているということが、会社側による最終的な評価結果の妥当性判断にどのように影響するのかが問題となります。そのような制度の下では、使用者の最終評価に対して労働者が直ちに異議を述べたり、異議申立制度を利用しなかったことは、使用者の最終評価の妥当性に影響を及ぼすことになるのかどうかということです。

それから、もう一つのエーシーニールセン・コーポレーション事件は、同じように成果主義的な賃金制度の下で、上司との面接の仕組みが用意されていたのですが、詳しい事情はわかりませんが、組合の方針で原告らが面接を拒否したというものです。成果主義的賃金においては、双方向的評価という趣旨からも、労使の面談による話し合いが重要な意味を有しているわけですが、労働者がそれを拒否した場合には結果的に使用者が一方的に評価せざるをえないことになりませんが、判決は結論として会社による評価を妥当なものとして認めました。

森戸 その場で異議を言ったかどうかということじゃなくて、異議申立制度がちゃんとしているのであれば、そっちに何も言わなかったということは一応考慮してもいいのかなという感じはします。しかしまあその異議申立制度の運用次第ですかね。

盛 そうでしょうね。

森戸 エフ・エフ・シー事件ですが、同じラインにいるような人への申し立てというのはなかなかしづらいものです。ちょっと別のラインの人に異議申立てができるようなルートがあるのにそれを利用しなかった、というのであればわかりますけれども、その場で言えとか、あるいは同じラインの上司に異議申立てをしなかったよと後で言われても、それはちょっと……そこはケースに応じて判断をしたほうがいいでしょうね。

あとはやはりエフ・エフ・シー事件で、評価そのものも問題ですけれども、転籍直後ということで、4期2年じゃなくて2期1年でやることにしましたよね。そこで、代理とか個別の合意とかいうのは否定され、また労働協約もやはり口頭ではだめだと。それはまあわかります。ただ、不明確な処遇規定を解釈しなきゃいけないということで、いくつか可能性を挙げています。1年間凍結する、転籍前の分も入れて2年分で評価する、それから最終的に採用された2期1年でやるやり方。結局この中では2期1年でやるのが一番合理

的だ、という判断になりました。そこは何か随分簡単に結論を出してしまっているのですが、本当にこれでいいのかなという気はしました。

こんな事態になったのは、やはり会社のせいです。1年凍結ではなぜいけなかったのか。

盛 そうなんです。つまり、規定どおりやることにして、今年はそのための資料がないから降級はしないという選択肢も本当はありえたはずです。ところが、これは恐らく、労使当事者にしてみると最初から念頭にないのです。つまり、成果主義なんだから、上がる人が出れば下がる人も出てくることは当然。だから、1年目であっても、誰かを上げる以上、誰かを下げなければ、これは成果主義賃金を適用したことにならない。そういう発想ではないかと思うのです。

森戸 裁判所も何かそれに乗って、成果主義をとる上では合理的なのでそれしかないですねと言うのだけでも、そんなに大事ならなおのことちゃんと協約に書いておけ、そういうことを想定して制度をつくっておくべきだという話ですよ。これで不利益を受けた人にとっては納得いかないでしょう。

盛 そうですね。なぜ4期2年と定めたかという、おそらくは、いずれかの親会社の規定をそのまま持ってきたからでしょう。後になって、その不備に気付いたのでしょうね。

森戸 そうなんですよね。解釈で対応できる範囲なのか、疑問です。

不明確なものひとえに会社のせいだし、労働条件の不利益変更みたいなことが実際に起きているわけで、そういう変更の合理性チェックみたいな話に本当はなるべきだったんじゃないかとも思いました。

会社側は、さっきも言いましたけれど、成果主義をとったんだからこういう解釈をする必要性が高いのだと、という立場でずっと押してきている。でも裁判所がそんな成果主義という言葉に引っ張られすぎなものちょっとどうなのでしょう。

盛 会社側のいろいろな主張を否定して、最後に規則の合理的解釈としてそれでいいと言われてもね。

森戸 いろいろ否定した割に、ここを認めるのか、という感じはしましたね。

こういうのは労働条件変更ということにはならないのか。4期2年と書いてある規定をこの場合には2期1年と解釈してよろしいというのは、解釈の問題のかな。

盛 結局は、規定自体に不備がある。要するに想定していないということだから。裁判所としては、あるものを合理的に解釈するというよりも、ないものを埋めるという発想なんじゃないですか。

森戸 これも評価の仕方に関するルールですから、就業規則みたいなものですね。それで、その就業規則に反する個別の合意はできないけれども、そこに穴がある。何も決まっていない部分がある。それは労働条件の変更ではなく、穴をどうやって解釈するかという契約解釈の問題なのか。

盛 やはり、やや強引かなという気もします。やはり規則自体に欠陥があるわけだから、それはむしろ最低基準と考えて、2年となっている以上、少なくとも降級については1年では変えられないという解釈も成り立ちうると思うのです。

森戸 そうですね。そうすると、そもそもそういう評価自体、全部無効ですね。

盛 そうです。規則上の要件を満たしていない以上、降級は無効になると思います。

森戸 そういう結論もあり得たのかなと思うのですが、本件はそこは解釈でさっさとやっちゃった。

あと、平成13年上期、下期の評価は相当であったとか、評価権の濫用ではなかったとか。裁判所はそういう言葉を使っていますよね。その前提は、会社が労働者を評価する、その評価の中身が妥当かどうか一応法的に判断し得る事柄だ、ということなんですね。

盛 これは、もしかすると意図的に使い分けているのかもしれませんが、13年のほうについては、評価は相当であったと言うべきである、当該判断を覆すに足る的確な証拠は存在しないと述べているのに対して、14年のほうは、標準評価であるGと評価したことは評価権の濫用等違法な点は見出しがたいと述べています。要するに、13年の評価は目標管理に基づく絶対的評価であるのに対して、14年の評価は相対評価で、形の上では目標管理シートを使ったものの、本来は一方的相対評価をすることになっているのだから、この場合にはそういう評価権限の行使が濫用かどうか問題になるというように使い分けているのだらうと思います。

森戸 たとえば、NTT東日本事件（東京地判平成16・2・23労経速1871号11頁）では、非常にシンプルに、オレはD評価だったけれどもC評価されるべきだった、というような訴えをしています。

男女差別とか組合差別があるなら別ですが、オレの仕事ぶりはDと評価されたが、本当はCだ、という訴えは成り立ちうるのか。NTTの事件では、労働契約上与えられた評価権限の濫用にはならない、という言い方をしています。そうすると、基本的には評価権限は労働契約上会社にあるが、場合によってはそれを濫用したと言えるような場合もありうる。

盛 確かにこのNTT東日本の事件でも、チャレンジシートというようなものを使ってはいたのですが、基本的にはこれは成果主義というよりも、従来の一方的な上司による評価の延長だと思います。判決も言っていますが、チャレンジシートを参考にして評価するというので、結局は一方的な評価なのです。このような場合には、従来の人事考課と同様、会社側に評価権限があるという前提で、その濫用を問題にするということになると思います。

これに対して、最近の典型的な成果主義の場合は、一方的な評価ではなくて双方向的な評価、ということは、労使で話し合って評価を決めていくというものです。最終的には、多くの場合会社側に決定権限が留保されているのでしょうけれども、プロセスとして労使間の話し合いということが入ってきますから、最初から一方的な評価権限とその濫用ということではなくて、やはり別の理屈というか、構成が考えられないといけないのでしょう。

森戸 そうやって話し合って決めた評価であれば、それは尊重されるのでしょうけれども、話し合ってまともならなかった場合に、オレはCだと思うんです、いやDだよというところが平行線だった場合には、やはり最終的には使用者側が決定権を持つのでしょね、通常は。

盛 最終的にはそうですね。

森戸 では一体どういうときに濫用になるのでしょうか。差別以外に。

盛 例えば、目標管理で、いろいろ目標を立ててやっているのに、使用者がそれ以外の要素で評価を決めたしまったというのはどうですか。

私としては、目標管理で労使の話し合いを通じて目標や評価基準が決められた以上、それは一種の労使間合意であって、使用者による最終評価もそれによって拘束されると考えているのですが、結局は最終的な総合評価としてBかCかというようなことで争われるという点では、従来の人事考課の場合と変わらないの

かもしれません。

森戸 結局、成果主義的な「的」ですね、成果主義そのものかどうかわからないけれども、とにかくこういうふうには評価のあり方が変わってきた。紛争の中身も、従来よりも、処遇や賃金が大きく下がるようなものになっている。しかし裁判所は、今日の判決でもそうですが、成果主義とはそもそもこういうものですが、という感じ、もう所与のものだと考えているような感じがありますよね。

盛 むしろ手放して評価しているようなところがあって、もう年功賃金は時代おくれというようなことをはっきり言う裁判例もあります。果たしてそこまで言い切れるのかどうか。再び年功賃金に戻ることはないにしても、成果主義賃金自体、その内容が確定しているものではないし、その運用にもいろいろと問題があるわけです。

森戸 他方でノイズ研究所事件判決などでは、ローンの時期を考えなさいとか、ある意味非常に伝統的な雇用慣行を前提としたような判示もされています。裁判所も揺れているのかなという感じがしました。

おわりに

盛 振り返ってみると、今回取り上げた判例は、プロ野球あり、会員代表訴訟あり、禁煙訴訟ありという

ことで、実に多彩な事案だったという印象を改めて強くしました。企業年金や成果主義賃金など、時代の動きを反映した事案もありました。それだけに、理論的には十分煮詰まっていないものや、これから発展の余地があるものもあったように思います。こうして二人で議論してみると、最初読んだときには気付かなかった問題点が発見されたり、同じ判例でも微妙に理解の仕方が違っていたりして、たいへん参考になりました。しかし、意外と意見が真っ向から対立するような問題はなかったようですね。読者はもっと丁々発止の議論を期待しておられたかもしれませんが。これも、取り上げた判例の内容によるのでしょうか。

森戸 そうですね、決して今流行りの「やらせ」ではなく、ガチンコ勝負だったのですけどね。私も非常に勉強になりました。結局お互いの手の内をあまり見せることなく終わった第1回戦、ということになりましたが、来年はわかりません、判例のラインナップによっては血で血を洗う激しい議論が展開されるかもしれないですね。それだとたぶん載せられませんが(笑)。しかし確かに今年の判例は、今後の展開が注目される新しい論点を含んだものが多かったように思います。いっそ来年は全部フォローアップでもいいかもしれません、そしたら判例選ばなくて済みますし(笑)。

(この対談は2005年8月15日に行われた)